

Lokaverkefni til B.A. -prófs

# Viðhorf forstöðumanna í búsetu fatlaðra.

Hugmyndafræði og starfsvettvangur.

Guðbjörg Sara Björnsdóttir

Vigdís Björk Agnarsdóttir



Kennaraháskóli Íslands  
Proskapjálfa- og tómstundafræðideild. Proskapjálfafræði  
Maí 2008

Lokaverkefni til B.A. - prófs

# Viðhorf forstöðumanna í búsetu fatlaðra.

Hugmyndafræði og starfsvettvangur.

Guðbjörg Sara Björnsdóttir

180680-4709

Vigdís Björk Agnarsdóttir

041068-5159

Kennaraháskóli Íslands  
Proskapjálfa- og tómstundafræðideild  
Maí 2008

Leiðsagnarkennari: Kristín Björnsdóttir.

## Ágrip

---

Viðfangsefni þessa verkefnis er tvíþætt. Í fyrri hlutanum er fræðileg úttekt á hugmyndafræði þeirri sem kennd er við fötlunarfræði. Einnig er fjallað í stuttu máli um þróun í málefnum fatlaðs fólks á Íslandi. Seinni hluti verkefnisins er könnun á viðhorfum forstöðumanna í búsetu fatlaðra á Íslandi sem gerð var vorið 2008. Könnunin var meginleg og í formi netkönnunar. Reynt var að ná til allra forstöðumanna á landinu en þátttaka varð um 70%. Í könnuninni voru skoðuð viðhorf forstöðumanna til þeirrar hugmyndafræði sem starfað er eftir, og kynnt er í þroskaþjálfanámi í dag. Einnig voru skoðuð viðhorf þeirra til starfs og starfsvettvangs sem og til yfirstjórnar. Helstu niðurstöður könnunarinnar voru þær að forstöðumenn í búsetu eru í flestum tilfellum þroskaþjálfar eða 65% svarenda. Það er athyglisvert að 35% forstöðumanna skuli ekki vera þroskaþjálfar. Einnig kom í ljós að hluti forstöðumanna hefur aðeins grunnskólapróf. Viðhorf til starfs og starfsvettvangs voru í flestum tilfellum jákvæð en það kom í sjálfu sér ekki á óvart að óánægja er með launakjör og álag sem fylgir starfinu. Viðhorf til yfirstjórnar voru almennt jákvæð. Spurt var meðal annars um handleiðslu, samskipti og stuðning frá yfirstjórn, en niðurstöður voru á þá leið flestir þeirra sem notið hafa handleiðslu í starfi vildu frekari handleiðslu. Varðandi samskipti við yfirstjórn og stuðning, þá svaraði mikill meirihluti forstöðumanna að þeir væru ánægðir með samskipti við yfirmenn sína og einnig svaraði rúmlega helmingur þeirra að stuningur í starfi væri frekar mikill. Við teljum að könnunin gefi nokkuð góða og raunsæja mynd af viðhorfum forstöðumanna í búsetu fatlaðra til þeirra þátta sem kannaðir voru.

## Formáli

---

Verkefni þetta er fimm eininga lokaverkefni til B.A. prófs við Kennaraháskóla Íslands vorið 2008. Tildrög verkefnisins má rekja til áhuga okkar á búsetu fatlaðra og þeirri stjórnun sem hún lýtur. Við höfðum sérstakan áhuga á að skoða starf forstöðumanna í búsetunni og eftir vangaveltur um starf þeirra og starfsvettvang, tókum við þá ákvörðun að ráðast í könnun sem gæti gefið okkur nokkra mynd af viðhorfum forstöðumanna til ýmissa þátta sem snúa að starfi þeirra.

Við viljum þakka Kristínu Björnsdóttur leiðsagnarkennara okkar fyrir ómetanlegan stuðning, hvatningu og óendanlega þolinmæði við gerð þessa verkefnis. Við kunnum Kristínu Lilliendahl aðjúnkt, kennara okkar við KHÍ bestu þakkir fyrir yfirlestur, hvatningu og góðar ábendingar við gerð verkefnisins. Að lokum viljum við þakka öllum þeim forstöðumönnum sem gáfu sér tíma til að svara könnuninni og einnig þökkum við þeim rekstraraðilum sem aðstoðuðu okkur með netfangalista þeirra forstöðumanna sem hjá þeim starfa.

Fjölskyldum okkar beggja þökkum við alla þolinmæðina, hvatninguna og fyrir að vera yndislegasta fólk í heimi, við gætum ekki án ykkar verið og án ykkar hefði þetta verkefni aldrei litið dagsins ljós.

---

Guðbjörg Sara Björnsdóttir

---

Vigdís Björk Agnarsdóttir

## Efnisyfirlit

Ágrip.....	4
Formáli.....	5
Efnisyfirlit.....	6
Mynda- og töfluskrá.....	8
Inngangur.....	9
1. Starf þroskaþjálfara .....	10
1.1 Þroskaþjálfun .....	10
1.2 Siðareglur Þroskaþjálfara.....	10
2. Ágrip af þróun hugmyndafræði í málefnum fatlaðra.....	11
2.1 Fötlunarfræði.....	11
2.2 Læknisfræðileg sjónarhorn .....	11
2.3 Kenningin um eðlilegt líf.....	12
2.3.1 Skilgreining Nirje.....	12
2.3.2 Skilgreining Wolfensberger.....	14
2.5 Breska félagslega líkanið .....	15
2.6 Norræna tengslanálgunin .....	16
2.4 Valdefling og sjálfsákvörðunarréttur.....	17
3. Þróun í málefnum fatlaðra á Íslandi .....	19
3.1 Málefni fatlaðra fyrr á tímum.....	19
3.2 Lög um fávitahæli og líf á stofnun .....	19
3.3 Nýir straumar og nýtt líf.....	20
3.4 Ný réttindi tryggð með nýjum lögum .....	21
4. Mannréttindi.....	23
4.1 Alþjóðlegir sáttmálar .....	23
4.2 Samningur S.Þ um réttindi fatlaðra frá 2007.....	24
4.3 Réttarstaða Fatlaðra .....	24
5. Starfsvettvangur forstöðumanna.....	26
5.1 Starfsábyrgð forstöðumanna.....	26
5.2 Búsetumál fatlaðra .....	26
6. Staða þekkingar.....	29
7. Framkvæmd könnunar.....	30
7.1 Markmið.....	30

7.2 Rannsóknaraðferð.....	30
7.3 Þátttakendur.....	31
7.4 Framkvæmd.....	35
8. Niðurstöður könnunar.....	36
8.1 Hugmyndafræði og réttindi.....	36
8.2 Starf og starfsvettvangur forstöðumanna.....	39
8.3 Viðhorf til yfirstjórnar.....	45
9. Umræða.....	48
9.1 Þátttakendur.....	48
9.2 Hugmyndafræði og réttindi.....	49
9.3 Starf og starfsvettvangur.....	49
9.4 Viðhorf til yfirstjórnenda.....	50
10 Lokaorð.....	53
11 Heimildaskrá.....	54
12 Viðaukar.....	58
12.1 Tíðnitöflur: Bakgrunnsupplýsingar.....	58
12.2 Tíðnitöflur: Hugmyndafræði.....	60
12.3 Tíðnitöflur: Starf og starfsvettvangur.....	63
12.4 Tíðnitöflur: Viðhorf til yfirstjórnenda.....	68
12.6 Spurningalistinn.....	70
12.7 Bréf til rekstaraðila.....	78
12.8 Tölvupóstur til forstöðumanna.....	79

## Mynda- og töfluskrá

---

### Myndir

Mynd 7.1	Kynhlutfall/þroskaþjálfamenntun.	33
Mynd 8.1	Hugmyndafræði, mikilvægisröðun.	37
Mynd 8.2	Starfar þú mikið eða lítið í anda þeirrar hugmyndafræði sem fötlunarfræðin byggir á?	38
Mynd 8.3	Hefur þú kynnt þér samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðra frá árinu 2007?	38
Mynd 8.4	Hversu góður eða slæmur er starfsandinn á starfsstöð þinni?	39
Mynd 8.5	Hversu mikinn eða lítinn sveigjanleika býrð þú við í starfi?	40
Mynd 8.6	Hversu miklum eða litlum tíma verð þú í almenn skrifstofustörf?	40
Mynd 8.7	Hefur mannekla verið vandamál á þínum vinnustað síðustu 12 mánuði?	41
Mynd 8.8	Hversu mikið eða lítið álag fylgir starfi þínu?	41
Mynd 8.9	Hversu sátt(ur) eða ósátt(ur) við launakjör þín?	42
Mynd 8.10	Ertu sátt(ur) eða ósátt(ur) með upplýsingmiðlun á starfsstöð þinni?	42
Mynd 8.11	Hversu jákvætt eða neikvætt er viðhorf þitt til vinnustaðar þíns?	43
Mynd 8.12	Hversu líklegt eða ólíklegt er að þú sinnir sama starfi að einu ári liðnu?	44
Mynd 8.13	Hversu líklegt er að þú sinnir sama starfi að ári liðnu?	44
Mynd 8.14	Færð þú mikinn eða lítinn stuðning í starfi frá yfirmönnum?	45
Mynd 8.15	Hversu mikið eða lítið traust berð þú til þinna yfirstjórnenda?	46
Mynd 8.16	Hversu vel eða illa ganga samskipti við yfirmenn þína?	47
Mynd 8.17	Ertu sátt(ur) eða ósátt(ur) með upplýsingmiðlun á vinnustað þínum?	47

### Töflur

Tafla 7.1	Kyn, aldur og hjúskaparstaða.	32
Tafla 7.2	Menntun.	32
Tafla 7.3	Starfssvæði og starfsaldur.	34
Tafla 8.1	Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum?	37
Tafla 8.2	Er þér boðið upp á handleiðslu í starfi?	46



## Inngangur

---

Á hverju ári útskrifast um það bil 40 þroskaþjálfar úr þriggja ára háskólanámi til B.A. gráðu. Hvert munu þessir nýútskrifuðu þroskaþjálfar snúa sér þegar kemur að því að ráða sig til starfa að loknu námi? Eftir því sem við best vitum hafa ekki margir þeirra valið sér störf í búsetuþjónustu fatlaðra heldur hafa margir þeirra farið til starfa í skólakerfinu og í dagþjónustunni. Þar af leiðandi þótti okkur áhugavert að skoða viðhorf forstöðumanna í búsetuþjónustunni til starfs og starfsvettvangs.

Í þessu verkefni er fjallað um þróun í málefnum fatlaðra. Enn fremur viljum við reyna að gera lesandanum grein fyrir þeim viðhorfum sem forstöðumenn í búsetuþjónustunni hafa til starfs og starfsvettvangs. Einnig viljum við kynna ágrip af þeirri hugmyndafræði sem fjallað er um í þroskaþjálfanáminu og skoða þau viðhorf sem forstöðumenn hafa til hugmyndafræðinnar. Auk þess viljum við skoða hvaða viðhorf forstöðumenn hafa til yfirstjórnenda sinna.

Viðamesti hluti verkefnisins er viðhorfskönnun sem unnin var með forstöðumönnum í búsetu fatlaðra vorið 2008. Könnunin var unnin með meginlegri rannsóknaraðferð í formi spurningalistakönnunar á rafrænu formi.

Við látum niðurstöðurnar tala sínu máli en erum þess fullvissar að þær gefa nokkuð raunsæja mynd af viðhorfum forstöðumanna. Við höfum komist að þeirri niðurstöðu að störf innan búsetunnar og störf forstöðumanna eru bæði áhugaverð og spennandi.

## 1. Starf þroskaþjálfa

---

### 1.1 Þroskaþjálfun

---

Þroskaþjálfar starfa á afar fjölbreyttum vettvangi með fólki með fötlun á öllum aldri. Þroskaþjálfar starfa meðal annars í búsetu fyrir fatlaða, í skólum, leikskólum og að atvinnumálum. Í lögum um þroskaþjálfa og reglugerð um störf þeirra og starfshætti segir að þroskaþjálfar skuli vinna að því á fræðilegan og skipulegan hátt, skapa farveg fyrir fólk með fötlun eða skerðingu, til að ná fram auknum alhliða þroska. Þannig er tekin sá útgangspunktur að allar manneskjur geti lært og þroskast með auknum aldri og fenginni reynslu. Þroskaþjálfar eiga að taka mið af breytilegum þörfum hvers og eins og stefna að því að einstaklingurinn verði hæfari til almennrar þátttöku í samfélaginu. Eitt af hlutverkum þroskaþjálfa er að gæta réttar skjólstaðinga sinna og reyna að tryggja að samfélagið standi við skyldur sínar gagnvart þeim með því að mæta þörfum þeirra. Með þroskaþjálfun er meðal annars átt við að gerðar séu markvissar og faglegar þjónustuáætlanir sem miða að því að auka hæfni hvers einstaklings til að takast á við athafnir daglegs lífs (Lög um þroskaþjálfa nr. 18/1978; Reglugerð um störf, starfsvettvang og starfshætti þroskaþjálfa nr. 215/1987).

### 1.2 Siðareglur Þroskaþjálfa

---

Líkt og margar fagstarfsstéttir hafa þroskaþjálfar sett sér ákveðnar siðareglur, þessar siðareglur á hver þroskaþjálfi að hafa að leiðaljósi í starfi sínu og þær á að virða í hvívetna. Í starfinu geta komið upp siðferðaleg álitamál og við úrlausn þeirra er gott að getað stuðst við þessar ákveðnu siðareglur. Þroskaþjálfar eiga að nýta fagþekkingu sína í starfi, einnig eiga þeir að vera fyrirmyndir annara á vettvangi fatlana. Í kjarna siðareglanna segir að þroskaþjálfum beri að koma fram við fatlað fólk með virðingu og umhyggju, og að þeir skulu ætíð bera hag þeirra fyrir brjósti. Í starfi þroskaþjálfa er oft á tíðum unnið með persónulegar upplýsingar og málefni og því er ætíð nauðsynlegt að virða þagnarskylduna sem komið er inn á í siðareglunum (Þroskaþjálfafélag Íslands e.d. a). Auk siðareglna hefur Þroskaþjálfafélagið einnig sett fram *Starfskenningu þroskaþjálfa*. Í starfskenningunni grundavallast allt það er þroskaþjálfar vilja standa fyrir í störfum sínum, fagmennsku, gæði, hugmyndafræði og réttindabaráttu fólks með

fötlun. Starfskenning er bæði fagleg og persónuleg og hver og einn þroskaþjálfari getur gert sína eigin starfskenningu með þeim markmiðum sem viðkomandi vill standa fyrir (Þroskaþjálfafélag Íslands, e.d.b).

## 2. Ágrip af þróun hugmyndafræði í málefnum fatlaðra

### 2.1 Fötlunarfræði

Fötlunarfræði er ung fræðigrein sem hefur þróast hratt á allra síðustu árum. Það má segja að upphaf fræðanna eigi rætur að rekja til hugmynda frá sjöunda áratug 20. aldarinnar, þegar fólk með ólíkar fatlanir eða skerðingar fóru að líta á sig sem einn hóp. Sem sameinaður hópur hefur fólki með fötlun tekist að öðlast hljómgrunn í samfélaginu með jafnréttis- og mannréttindabaráttu á borð við baráttu annarra eins og kvennréttindahópa, samkynhneigðra og þjóðernishópa. Með gagnrýni á ríkjandi viðhorf og venjur hefur tekist að fá samfélagið til að hlusta á rödd fatlaðra og með tímanum varð fötlunarfræðin til. Hún á eiga rætur í öðrum fræðigreinum eins og félagsfræði, mannfræði, sálfræði og menningarfræði enda er fötlunarfræðin þverfagleg fræðigrein (Rannveig Traustadóttir, 2003).

Réttindabaráttu fatlaðs fólks virðist enn fremur vera einna skemmst á veg komin, meðal annars vegna þess að kröfur um breytingar komu til að byrja með nær eingöngu frá starfsfólki, fjölskyldum eða ófötluaðum fræðimönnum. Með tímanum hafa raddir fólks með fötlun orðið háværari og gegnt lykilhlutverki í mótun fötlunarfræðinnar. Hugmyndin um mannlegan margbreytileika og hvernig samfélagið í heild sinni geti lagað sig betur að honum er þar til grundvallar enda er gengið út frá því að fólk með fötlun sé eðlilegur hluti samfélagsins. Í stað þess að einblína á skerðinguna sem orsök vanmáttar er frekar horft til þeirra félagslegu þátta sem valda eða að minnsta kosti ýta undir fötlun einstaklingsins. Þessi hugmyndafræði er gjarnan kennd við félagsleg sjónarhorn á fötlun og er stillt upp í andstöðu við læknisfræðilegu sjónarhornin, sem voru fyrirferðamikil fram yfir miðja síðustu öld (Dóra S. Bjarnason, 2001).

### 2.2 Læknisfræðileg sjónarhorn

Þau sjónarhorn á fötlun sem voru hvað mest ríkjandi á síðustu öld, 20. öldinni, voru í langflestum tilfellum út frá læknisfræðilegum viðhorfum. Ef horft er á fötlun með því sjónarhorni, það er að segja því læknisfræðilega, er gert ráð fyrir því að fötlun sé galli

eða persónulegur harmleikur sem læknisfræðin á að reyna að lagfæra. Með því er átt við að fötlun sé andstæða heilbrigðis og sé því ekki eðlilegt ástand, samræmist ekki því sem talið er vera venjulegt í samfélaginu. Því var það krafa samfélagsins á þeim tíma að lækna og aðrir sérfræðingar skyldu gera allt sem hægt væri til að leiðrétta gallann, sem oftast var talinn af læknisfræðilegum toga. Með öðrum orðum þá átti að laga einstaklinginn þannig að hann passaði samfélaginu. Lögð var áhersla á greiningu, ráðgjöf, þjálfun og meðferð til þess að lækna eða bæta fötlunina og þar með einstaklinginn sjálfan. Til að ná öllu þessu fram þótti sjálfsagt og eðlilegt að fjarlægja fatlað fólk úr samfélaginu, mæður frá börnum og börn fá fjölskyldum sínum, og flytja fólkinn inn á stofnun, þar sem sérfræðingar áttu greiðan aðgang að þeim og gátu ákvarðað um meðferð sem þeir skildu fá, algerlega óháð vilja eða vitundar hinna fötluðu (Rannveig Traustadóttir, 2003). Þar má til dæmis nefna lagasetningu frá byrjun 20. aldarinnar sem heimilaði að ófrjósemisaðgerðir væru gerðar á fólk sem talið var óæskilegt að yki kyn sitt. Þarna var átt við fólk með ýmsar fatlanir, þroskahömlun eða geðfötlun, sem talið var að myndu valda úrkynjun kynstofnsins (Margrét Margeirsdóttir, 2001). Á síðustu áratugum hefur læknisfræðilega nálgunin hlotið mikla gagnrýni þar sem ekki er talið ásættanlegt viðhorf í dag að útrýma því eða þeim sem ekki eru eins og normið í samfélaginu. Það er ekki talin rétt aðferð að horfa á einstakling og skilgreina hann eingöngu út frá fötlun sinni (Rannveig Traustadóttir, 2003).

### 2.3 Kenningin um eðlilegt líf

Normalisering eða kenningin um eðlilegt líf kom fyrst fram árið 1959 í Danmörku þegar Bank Mikkelsen kom fram með kenningu um að vangefnir ættu að fá að lifa eins eðlilegu lífi unnt væri. Kenningin var svo hafin til nýrra metorða í Svíþjóð þegar Bengt Nirje tekur að þróa hana (Wolfensberger, 1980). Wolf Wolfensberger þróaði síðan kenninguna enn frekar sem varð til þess að kenningin náði fótfestu og hefur síðan haft víðtæk áhrif á líf fólks með þroskahömlun um allan heim (Margrét Margeirsdóttir, 2001).

#### **2.3.1 Skilgreining Nirje**

Í skilgreiningu sinni lagði Bent Nirje áherslu á að kenningin um eðlilegt líf merki ekki að öllum sem eru fatlaðir skuli breyta þannig að þeir nálgist það sem við köllum venjulegt fólk, heldur ætti markmiðið að vera að gera umhverfi þeirra og lífsskilyrði sem líkust því sem flestir í þjóðfélaginu búa við hverju sinni. Þannig ætti umhverfið að

miðast við þarfir fatlaðra á þann hátt að þeir getir lifað sem eðlilegustu lífi þrátt fyrir fötlun sína, sama af hvaða tagi hún er, líkamleg, þroskahömlun eða hvoru tveggja. Allir ættu að geta upplifað eðlilegt líf hvort sem þeir hafa líkamlega fötlun, þroskahömlun eða ekki. Það ætti heldur ekki að skipta máli á á hvaða aldri viðkomandi er eða hversu mikil fötlunin eða þroskahömlunin er. Það ætti að vera markmið samfélagsins að þar gildi jafnrétti fyrir alla og fötlun eða þroskahömlun ætti ekki að koma í veg fyrir það. Allir ættu að hafa sama rétt til þátttöku í samfélaginu og það ætti að vera samfélagsins að gera þeim það kleift og veita þeim möguleika sem hæfa getu hvers og eins til þess (Margrét Margeirsdóttir, 2001).

Frekari útlistun á hugmynd Nirje er þannig að hann vill skipta þroskahömlun í þrenns konar hömlun. Sú fyrsta snýr að vitsmunalegri hömlun einstaklingsins, önnur snýr að áunninni fötlun sem er tilkomin vegna framkomu annara, þess hvernig samfélagið býr að einstaklingnum, reynslufátækt og fleira. Sú þriðja snýr að sjálfsvitund hins fatlaða til fötlunar sinnar, það er að vera með þroskahömlun. Hvernig einstaklingurinn stendur á sínu, gagnvart sjálfum sér, fjölskyldunni og samfélaginu yfirleitt. Þetta getum við kallað hinar þrjár byrðar hins fatlaða, þær eru allar tengdar innbyrðis en sú sem Nirje kallar hina áunnu hömlun er hægt að hafa mikil áhrif á. Með bættu umhverfi og þjónustu við hinn fatlaða er hægt að vinna gegn neikvæðum áhrifum og þótt við getum ekki látið þessar hamlanir hverfa er hægt að létta fólki með þroskahömlun lífið og gera þeim auðveldara að verða jafngildir og nýtir samfélagsþegnar þrátt fyrir fötlun sína eða þroskahömlun (Nirje, 1980).

Nirje leggur mikla áherslu á að fólki með þroskahömlun sé gert kleift að lifa eftir venjulegu lífsmunstri eins og ófatlaðir geri öllu jöfnu. Við búum á einum stað, sækjum vinnu á öðrum, stundum okkar áhugamál á enn öðrum stað og þar fram eftir götunum. Til dæmis við venjulegt dagsmunstur þá geta einfaldir hlutir eins og að fara á fætur, klæðast og matast orðið að óvenjulegu munstri þegar þetta lýtur lögmálum starfsfólks á stofnun. Semsagt að starfsfólkið hafi sína hentisemi með það hvenær fólk fer á fætur, hvernig og hvenær það klæðist og matast. Einnig þegar fólk fer að háttá þá á ekki að setja fólk með þroskahömlun í rúmið fyrr en yngri systkyni, bara vegna þess að einstaklingurinn er með þroskahömlun, eða á stofnunum vegna manneklu (Nirje, 1980).

Okkur er öllum eðlilegt að breyta útaf vana öðru hverju og það þarf fólk með þroskahömlun einnig að fá tækifæri til. Fólki með þroskahömlun þarf að gera kleift að

fara í sumarfrí og ferðast eins og ófötludum er eðlilegt. Það hefur sýnt sig á Norðurlöndunum að fatlaðir hafa mikla ánægju af því að ferðast og einnig eykur þetta lífsfyllingu þeirra. Nirje talar einnig um að það sé nauðsynlegt öllum að ganga í gegnum eðlileg æviskeið eins og æsku, skólaár, unglingsár og öllu sem því fylgir. (Nirje, 1980).

### 2.3.2 Skilgreining Wolfensberger

Félagsfræðingurinn Wolf Wolfensberger endurskilgreindi kenningu Nirje og gekk enn lengra í að skilgreina hvernig samfélagið væri í miklum mæli orsakavaldur þegar kæmi að skerðingu hins fatlaða einstaklings. Wolfensberger þróaði útfærslu sína frekar og nefndi hana *Social role valorization*. (Margrét Margeirsdóttir, 2001). Hugtakið hefur verið þýdd á íslensku sem *gildisaukandi félagslegt hlutverk* (Dóra Bjarnason, 1991). Þannig taldi hann að fötlun, hver sem hún væri, fæli í sér frávik, frávikin leiddu svo til þess að samfélagið stimplaði hinn fatlaða og hafnaði honum sem eðlilegum þátttakanda í samfélaginu. Wolfensberger taldi að fatlaðir yrðu að búa við virðingu til að skapa sér góða sjálfsmynd og öðlast sjálfsöryggi. Þetta yrði til þess að auðvelda hinum fatlaða að öðlast virðingarsess í samfélaginu (Wolfensberger, 1998). Hann áleit að það ætti að leggja mikla áherslu á þjálfu og styðja hinn fatlaða með það að markmiði að hann verði fær um að stunda vinnu og geti tekið þátt í öðrum eðlilegum athöfnum í samfélaginu. Wolfensberger taldi það einnig mikilvægt að fatlaðir myndu nýta sér sem mest almenna þjónustu en ekki sérúræði sem enn frekar setji á þá fötlunarstimpilinn. Til dæmis ættu þeir að ganga í almenna skóla og búa í almennum íbúðahverfum innan um annað venjulegt fólk en ekki lokaðir inni á stofnunum. Hann taldi að félagsleg þátttaka hefði gífurleg áhrif til hins betra fyrir fatlaða (Margrét Margeirsdóttir, 2001).

Wolfensberger telur að fatlaðir og fólk með þroskahömlun séu oft settir í hlutverk hins vanmetna, þar sem þeir eru álitnir minna mannlegir t.d. eins og skepnur eða plöntur. Þeir eru oft álitnir hættulegir, ógnun við aðra og aumkunarverðir. Oft á tíðum eru þeir aðhláturfni, viðfang góðgerðastarfsemi, álitnir heilagir, eilíf börn, sjúklingar eða jafnvel dauðir eða deyjandi (Wolfensberger, 1980).

Það er þess vegna sem Wolfensberger vill að reynt sé að sporna við því að fólk með þroskahömlun sé stillt upp sem fórnarlömbum þannig að hægt sé að koma í veg fyrir neikvæða ímynd hins fatlaða. Það ætti til dæmis ekki að fara með fólk af sambýlum út í gönguferðir í heilum hópum þar sem það vekur of mikla athygli, frekar að fara með einn í einu til að ímynd einstaklingsins verði ekki neikvæð (Wolfensberger, 1980).

Wolfensberger nefnir sjö grundvallaratriði sem meginreglur eðlilegs lífs.

- Í fyrsta lagi tengist ýmislegt sem aflaga fer í þjónustu við frávika, ómeðvituðum fordómum með sögulegan arf úr menningunni.
- Í öðru lagi telur hann að nýta beri félagslegar væntingar við að skipa mönnum í hlutverk, þetta eigi að nýta markvisst til að efla félagsleg hlutverk frávika.
- Í þriðja lagi skal nota hvað eina sem telst eftirsóknarvert við þjónustu umkomulítils fólks.
- Í fjórða lagi leggur hann áherslu á gildi þess að stuðla að þroska og getu fólks með þroskahömlun og ýta þannig undir álit þess í augum annarra.
- Í fimmta lagi eru góðar fyrirmyndir mikilvægar því fólk læri af því sem fyrir þeim er haft og því sé mikilvægt að skapa frávikum tækifæri til að læra af þeim sem ekki hafi stimpil eða brennimerkingu.
- Í sjötta lagi vill Wolfensberger vekja athygli á mikilvægi jákvæðra tákna í umhverfi þeirra sem minna mega sín. Tákn myndi ramma um tilveru fólks og gefi einstaklingum og umhverfinu æskilegar eða óæskilegar og villandi upplýsingar.
- Í sjöunda lagi nefnir Wolfensberger gildi félagslegrar blöndunar. Hann segir að ekki megi hrúga saman fólki sem ber ákveðinn stimpil undir því yfirskini að verið sé að veita þeim þjónustu. Hann telur að undirmálshópar í samfélaginu þurfi mjög á því að halda að njóta samvista við fólk sem ekki er talið til frávika. (Dóra S. Bjarnason, 1991:12).

## 2.5 Breska félagslega líkanið

Á áttunda áratug síðustu aldar hóf líkamlega fatlað fólk í Bretlandi að gagnrýna innilokun og útskúfun þeirra í samfélaginu. Þau höfnuðu nýrri skilgreiningu Alþjóða heilbrigðisstofnunarinnar og þeirri tengingu sem í henni fólst milli skerðingar, fötlunar og hömlunar. Þeim fannst skilgreiningin engan veginn sýna raunveruleika fólks með fötlun og þau endurskilgreindu því hugtakið fötlun út frá félagslegum hindrunum og hömlunum í samfélaginu. Þau vildu fyrst og fremst láta kalla sig fatlað fólk þar sem áhersla lögð á að greina milli skerðingar og fötlunar. Félagslega líkanið leggur áherslu á að það séu ytri orsakir sem hindri þátttöku fatlaðs fólks í samfélaginu. Það hafnar læknisfræðilegri skilgreiningu á fötlun og þeim lífsskilyrðum sem fatlað fólk hefur þurft að lifa við til þessa (Hanna Björg Sigurjónsdóttir, 2002).

Þar sem samfélagið gerir oft ekki ráð fyrir ólíkum hópum í samfélaginu getur það valdið fólki með fötlun erfiðleikum við að ná þeim árangri sem þau óska í lífinu. Ýmiskonar hindranir sem byggjast á neikvæðum viðhorfum, fordómum og skorti á menntun valda því fólki með fötlun er alloft oft gert ókleift að lifa því lífi sem þau vilja, eins og þau vilja. En það er í raun skylda samfélagsins að veita öllum þjónustu, hvort sem hann er með fötlun eða ekki. Skortur á þjónustu við ákveðna hópa í samfélaginu veldur þá fötlun þeirra hópa og viðkomandi einstaklingar eru skilgreindir út frá fötluninni en ekki sem persónur sem eiga rétt á virðingu og mannréttindum. Gagnrýnisraddir hafa komið fram um breska félagslega líkanið og beinast þær helst að því að fólk með þroskahömlun eða geðfötlun fær ekki sama hljómgrunn og aðrir og því séu þeir aftar í baráttunni heldur en t.d. fólk með líkamlega fötlun eingöngu. Einnig hefur verið gagnrýnt að hugtakið fötlun sé ekki nægilega vel skilgreint, skilgreiningin sé of þröng þar sem gert sé ráð fyrir að allar hindranir í samfélaginu, sem fatlaðir upplifa séu tilkomnar vegna félagslegra hindrana (Rannveig Traustadóttir, 2003).

## 2.6 Norræna tengslanálgunin

Norræna tengslanálgunin á upptök sín á Norðurlöndum. Það byggir á sameiginlegum skilningi Norðurlandabúa um tengsl á milli fólks með fötlun og umhverfis. Skoðanir þessar ganga til dæmis út frá því að hugtakið fötlun sé notað sem yfirheiti yfir hópa fólks með ólíkar skerðingar. Þannig er gengið út frá því að fólk með fötlun eigi ekki að aðlaga sig að samfélaginu, heldur eigi samfélagið og umhverfið að aðlaga sig að einstaklingnum, því hver einstaklingur er sérstakur hver sem fötlun hans kann að vera. Jan Tøssebro (2002) segir að meginþættir tengslanálgunarinnar eru þrjár, í fyrsta lagi að fötlun sé skörun milli samfélags og einstaklings, þar sem samfélagið geri ekki ráð fyrir að einstaklingar séu ólíkir og í samfélaginu sé ekki jafnt aðgegni fyrir alla hópa innan þess. Í öðru lagi að aðstæður í samfélaginu séu mis skerðandi fyrir fólk og því sé fötlunin bundin aðstæðum, þannig að ef við sjáum fatlaðan einstakling framkvæma athöfn sem reynir ekki á skerðingu hans þá er hann ekki fatlaður í þeim ákveðnu aðstæðum. Eins og að sjá heyrnarlausan mann lesa bók eða blindan mann tala í síma. Þess vegna er mikilvægt að samfélagið taki tillit til hinna ólíku hópa sem samfélagið byggir á. Í þriðja lagi þýðir ekki að horfa á fötlun í svörtu eða hvítu því samfélagið er fjölskrúðugt í meira lagi þótt ekki komi fatlaðir til með sínar skerðingar. Samfélagið setur staðla sem skilgreina hverjir skuli kallast þroskahamlaðir og hverjir ekki en



viðmiðin geta verið mismunandi á milli landa og á milli ára (Rannveig Traustadóttir, 2003).

#### 2.4 Valdefling og sjálfsákvörðunarréttur

Valdefling (e. empowerment) er hugtak sem hefur borið töluvert á í umræðu um fatlað fólk á síðustu árum. Fræðimönnum hefur reynst erfitt að skilgreina þýðingu hugtaksins en það hefur verið áberandi hjá ýmsum minnihlutahópum í tengslum við réttindabaráttu þeirra. Hugtakið felur í sér að fólk öðlist meiri stjórn á sínu eigin lífi. Valdefling stendur fyrir réttisýni, framfarir, lífsgæði og mannréttindi hvers og eins (Hanna Björg Sigurjónsdóttir, 2006). Valdefling felur í sér að fólk geti tekið sínar ákvarðanir sjálf, tjáð tilfinningar sínar, væntingar og óskir. Hugtakið valdefling getur átt við bæði einstaklinga (persónuleg valdefling) og valdeflingu hópa (Goodley, 2000).

Ákveðin gagnrýni hefur komið fram á túlkun hugtaksins valdefling þar sem um afar flókið hugtak er að ræða. Þrátt fyrir gagnrýni fræðamanna á notkun og túlkun hugtaksins valdefling, þar sem nákvæm merking valdeflingar er ekki fyrir hendi, þá virðast þeir þó vera sammála í flestum tilfellum um grunnmerkingu hugtaksins. Það er að valdefling sé margþætt og geti átt sér stað á ólíkan hátt á mörgum stigum. Það lítur einnig út fyrir að samkomulag sé um að valdefling sé félagslegt ferli sem eigi sér stað í samskiptum manna á milli (Hanna Björg Sigurjónsdóttir, 2006).

Skilgreining á hugtakinu sjálfsákvörðun er samkvæmt íslenskri orðabók; eigin ákvörðun, það að ákveða eitthvað sjálfur, þar af leiðir sjálfsákvörðunarréttur/réttur til sjálfsákvörðunar (Íslensk orðabók, 2007).

Hugtakið sjálfsákvörðunarréttur (e. self-advocacy) felur í sér að hver manneskja hafi vald til að ráða því hvernig lífi hún vill lifa. Sjálfsákvörðunarréttur snýst þannig um sjálfræði og sjálfsákvörðun hvers og eins, mannréttindi og þann möguleika að þróa jákvæða sjálfsmynd og hafa stjórn á eigin lífi (Souza og Ramcharan, 2002).

Það að skapa fólki aðstæður sem hvetja fólk til sjálfsákvörðunar, stuðlar að því að fólk verði frekar sjálfstætt, taki sínar eigin ákvarðanir og hafi þannig áhrif á eigin lífsgæði. Það má segja að allt atferli sem felur í sér sjálfsákvörðun sé nokkurs konar sjálfsstyrking og þess vegna geta einfaldar ákvarðanir eins og hvað maður vill borða

talist til sjálfstyrkingar jafnt og flóknar ákvarðanir eins og til dæmis að fara í verkfall til þess að mótmæla launakjörum (Johnstone, 2001).

Vegna þess að valdi samfélagsins er alls ekki skipt jafnt er margt fólk sem er ekki alltaf í aðstöðu til þess að standa fyrir sínum eigin skoðunum. Þetta getur verið vegna, fordóma, skorts á umburðalyndi og hræðslu. Ástæðurnar geta einnig verið þær að samfélagið hefur ekki mætt skerðingu fólks á viðeigandi hátt og þannig fatlað það, þannig er fólk oft stimplað of fatlað, of gamalt eða of fátækt. Með sjálfstyrkingu má berjast á móti þessari *valdatöku* og reyna að byggja upp sjálfsvirðingu og sjálfstraust fólks upp á nýtt með valdeflingu og styrkingu. Þessu má áorka í hópi eða á eigin forsendum, aðalatriðið er að láta rödd sína heyrast. Grundvöllur sjálfstyrkingar er valdefling og virðing. Með valdeflingu er valdið fært til fólksins og því gert kleift að taka ákvarðanir og hafa þannig áhrif á sitt eigið líf (Johnstone, 2001).

Á seinustu áratugum hafa svokallaðir umræðuhópar rutt sér til rúms meðal fólks með þroskahömlun. Hópar þessir vinna að því að efla fólk með þroskahömlun til þess að taka ákvarðanir um eigið líf. Það er ekki vitað nákvæmlega hvenær fyrsti hópurinn var stofnaður en það eru að minnsta kosti 30 ár síðan. Í Svíþjóð í kringum 1960 tók lítill hópur fólks með þroskahömlun sig saman og samdi lista yfir það hvernig þjónustu það vildi fá, það eru engar heimildir um það hvernig brugðist var við kröfum þeirra en þessi aðgerð var ný af nálinni og áður óþekkt (Goodley, 2000). Hér á landi hafa hópar sem þessir verið stofnaðir á vegum Fjölmenntar og Þroskahjálpar, hagsumamtaka fólks með þroskahömlun. Hjá Fjölmennt hefur verið boðið upp á námskeið fyrir fólk með þroskahömlun, námskeið sem hafa yfirskriftina sjálfstyrking og valdefling. Á námskeiðunum eru tekin fyrir ákveðin þemu eins og *Sjálfstyrking, Hver er réttur minn, hvað eru mannréttindi* og svo hafa nemendur átt kost á að sækja *Leiðtoganámskeið*. Námskeiðunum er ætlað að efla þátttakendurna til virkrar þátttöku í samfélaginu og stuðla að aukinni þekkingu á réttindum þeirra (Fjölmennt, 2008).

### 3. Þróun í málefnum fatlaðra á Íslandi

---

#### 3.1 Málefni fatlaðra fyrir á tímum

---

Lítið er til af heimildum um aðstæður, aðbúnað og viðhorf til fatlaðra hér á landi fyrir á öldum. Þó hefur til að mynda Margrét Margeirsdóttir (2001) leitast til við að varpa ljósi á viðhorf til fatlaðra gegnum bókmenntir fyrri alda þar sem að fötluðum bregður fyrir. Lýsingar bókmenntanna hljóta að vera að einhverju leyti í takt við viðhorf samtíma þeirra. Umfjöllun Margrétar er þó langt frá því að vera tæmandi. Það má einnig lesa í viðhof til fatlaðra með því að skoða lög sem sett hafa verið um málefni þeirra á hverjum tíma fyrir sig.

#### 3.2 Lög um fávítahæli og líf á stofnun

---

Lög um fávítahæli voru sett árið 1936 en það voru fyrstu sérlögin um málefni fatlaðra á Íslandi. Á þeim tíma er lögin voru sett var enginn stefna í málefnum fatlaðra og enginn stofnun né aðstaða í boði fyrir fólk með fötlun. Þó var Sesselja Sigmundsdóttir búin að reisa heimili fyrir munaðarlaus og fötluð börn í Sólheimum í Grímsnesi en hún hófst handa við það upp úr árinu 1930. Auk laga um fávítahæli voru einnig sett lög um ríkisframsælsu sjúkra manna og örkuþla. Þau innhéldu ákvæði um hverjum bæri að bera kostnað af ýmis konar þjónustu við það fólk (Margrét Margeirsdóttir, 2001).

Með lögunum um fávítahæli var ríkisstjórninni gert að veita fjármunum til þess að hægt væri að reisa og reka skólalagheimili fyrir unga vanvita og hálfvita sem hægt væri að kenna örlítið, reisa og reka hjúkrunarheimili fyrir örvita eða fávita unga sem og gamla sem ekkert gætu lært né unnið til gagns og að lokum vinnuhæli fyrir þá fullorðnu fávita sem eitthvað gætu unnið. Í lögunum var lögð rík áhersla á að kenna fólki að vinna við eitthvað nytsamlegt en það er einmitt í takt við það sem er að gerast í Evrópu á 19.öld. Þá var krafan um vinnugetu svo gríðarleg að fólk með skerta færni varð byrði á samfélaginu. Enda var til þess mælt að þeir sem ekki gætu unnið færu á hjúkrunarheimili og þarna má sjá læknisfræðileg viðhorf skína í gegn (Lög um fávítahæli nr. 18/1936).

Í kjölfar þessara laga er Kópavogshæli stofnað 1952 sem var allt í senn hjúkrunarstofnun með starfandi læknum, uppeldis-, kennslu- og vinnuhæli. Í dag eru stofnanir af þessu tagi kallaðar altækar stofnanir. Fyrsta íslenska stofnunin að þessu tagi var sett á laggirnar 1944 að Kleppjárnsreykjum í Borgarfirði en íbúar þaðan fluttu á Kópavogshæli við opnun þess og starfseminni var þá hætt í Borgarfirði. Árið 1967 voru ný lög samþykkt hér á landi, lög um fávítastofnanir. Þessi lög leystu eldri lögina af hólmi, bæði lög um fávítahæli og um ríkisframfærslu sjúkra og örkumla. Samkvæmt nýju lögum átti ríkið að reka eitt aðalhæli fyrir fávíta og í mörg ár var Kópavogshæli sá staður. Þessi nýju lög um fávítastofnanir heyrðu undir heilbrigðisráðuneytið og það er í samræmi við þá útbreiddu skoðun meðal almennings að fötlun væri sjúkdómur (Margrét Margeirsdóttir, 2001).

Á eftir Kópavogshæli eru settar á fót þrjár stofnanir til viðbótar en þær voru Skálatúnsheimilið fyrir fötluð börn sem var stofnað af góðgerðasamtökum templara, Tjaldanesheimilið stofnað af foreldrum þroskaheftra barna og svo Sólborg stofnuð á Akureyri af Styrktarfélagi vangefinna á Akureyri. Það er athyglisvert að í raun átti fatlað fólk sér engan annan kost en að flytja á hæli þyrfti það á þjónustu að halda vegna þess að það var ekki fyrr en 1977 sem að reglugerð um félagslega aðstoð við fávíta utan stofnanna er sett (Margrét Margeirsdóttir, 2001). Það er einnig mjög átakanlegt hvernig mannkynbótastefnan er lögfest á Íslandi árið 1938 með gildissetningu laga um ófrjósemisaðgerðir. En þau lög heimiluðu að gerðar væru skurðaðgerðir á fólki svo það gæti ekki aukið kyn sitt þegar ákveðnar forsendur lægju fyrir. Forsendurnar voru til dæmis ef viðkomandi var með fötlun, þroskahömlun eða geðveikur og gæti ekki séð fyrir barni sínu. Einnig ef hætta var á að viðkomandi gæti mögulega borið til afkvæma sinna alvarlega fötlun, þroskahömlun eða geðsjúkdóm. Ófrjósemisaðgerðir tíðkuðust á þennan hátt allt til ársins 1975 (Lög um að heimila í viðeigandi tilfellum aðgerðir á fólki, er koma í veg, að það auki kyn sitt nr. 16/1938). Íslenskar lífsögu- og fötlunarfræðirannsóknir hafa leitt það berlega í ljós að þessar aðgerðir hafi svo sannarlega átt sér stað á stofnunum hér á landi og oftast en ekki sem skilyrði fyrir flutningi út í samfélagið (Rannveig Traustadóttir, 2003).

### 3.3 Nýir straumar og nýtt líf

Þegar hin nýja hugmyndafræði um eðlilegt líf og fulla þátttöku fer að berast hingað til lands fara málefni fatlaðra að breytast og ný lög fylgja í kjölfarið. Lög um aðstoð við

þroskahefta nr. 47/1979 boðuðu glænýja og breytta stefnu. Lögin höfðu það að markmiði að tryggja þroskaheftum jafnrétti á við annað fólk og skapa þeim tækifæri til þess að lifa sem eðlilegustu lífi í samfélaginu. Þessi hugmyndafræði er í beinni tengingu við félagslegu líkönin og hugmyndir Bengts Nirje (1980) og Wolf Wolfensberger (1980). Það er vegna þessarar þróunar sem að fólk fer að flytja út af stofnununum inn á sambýli. Í nýju lögnum er horfið frá gömlum hugmyndum um að þjónustan við þroskahefta ætti helst að vera hjúkrun og lögð ríkari áhersla á mismunandi þjálfun og kennslu (Lög um aðstoð við þroskahefta nr. 47/1979). Lögnum var skipt niður í sjö kafla sem tóku til þátta eins og markmiða og stjórnunar, Greiningarstöðvar ríkisins, þjónustu og stofnanna, reksturs og kostnaðar o.s.fv. Nánast öll ákvæði lagana voru ný á þessum tíma og segja má að ekkert hafi haft jafn víðtæk áhrif á málefni fatlaðra fyrr eða síðar og lagasetning þessi. Mikið skrið komst á uppbyggingu á þjónustu við þroskahefta á öllu landinu í kjölfarið og hún átti líka eftir að eflast mikið með tilkomu laga um málefni fatlaðra undir lok 20. aldarinnar (Margrét Margeirsdóttir, 2001).

Árið 1983 voru sett ný lög um málefni fatlaðra nr.41 en þau höfðu sömu markmið og lög frá 1979 en ein helsta breytingin var sú að ákvæði laganna náðu til allra þeirra sem voru með andlega eða líkamlega fötlun eða skerðingu vegna þroskahömlunar hreyfihömlunar, sjón- og heyrnaskerðingar, fjölfötlunar eða geðfötlunar. Í kringum 1990 var ákveðið að endurskoða lög um málefni fatlaðra. Fólk var sammála um að gömlu lögum hefðu reynst vel og stuðlað að miklum framförum í þjónustu við fatlaða, þó væru á þeim gallar sem nauðsynlegt væri að leiðrétta. Í kjölfar nefndarvinnu á alþingi og í samstarfi við hagsmunasamtök fatlaðra eru sett ný endurskoðuð lög um málefni fatlaðra nr. 59/1992 (Margrét Margeirsdóttir, 2001).

### 3.4 Ný réttindi tryggð með nýjum lögum

Endurskoðuð lög um málefni fatlaðra nr. 59 tóku gildi í september 1992. Markmið laganna er að tryggja fólki með fötlun jafnrétti og sambærileg lífskjör á við aðra og skapa þeim tækifæri til þess að lifa eðlilegu lífi. Þá er átt við þá sem að eru andlega eða líkamlega fatlaðir og þarfnast þess vegna ákveðinnar þjónustu og stuðnings. Til þessa hóps teljast þroskahamlaðir, geðfatlaðir, hreyfihamlaðir, sjón- og heyrnaskertir og þeir sem hafa fatlast vegna slysa eða langvarandi veikinda. Í lögnum er lögð áhersla á að samtök fatlaðra hafi áhrif á stefnumótun og ákvarðanir um málefni fatlaðra. Lögin taka meðal annars til stjórnunar og skipulags, framkvæmdar þjónustu og stofnanna sem hana

veita, búsetu og húsnæðismála, atvinnumála, réttinda fatlaðra, fjármagns og margs fleira (Lög um málefni fatlaðra nr. 59/1992).

Ýmsar reglugerðir hafa verið settar samkvæmt lögum um málefni fatlaðra þar má nefna *reglugerð um búsetu fatlaðra nr. 296* sem tók gildi í október 2002, *reglugerð um svæðisskrifstofur málefna fatlaðra nr. 273* sem tók gildi í júní 1993 og *reglugerð um atvinnumál fatlaðra nr. 376* sem tók gildi í júní 1996. Reglugerðirnar eru settar til þess að útlista nánar hvernig staðið skal að framkvæmd laganna og hvað lögin eiga að tryggja. Reglugerð um búsetu útlístar nákvæmlega hvaða kostir bjóðast fólki með fötlun í búsetumálum, hvernig greiða skal fyrir þjónustuna og hvernig rekstri skal hagað. Reglugerð um svæðisskrifstofur lýsir því hvaða verkefnum skrifstofunnar eiga að sinna, hvernig rekstri og starfsamannahaldi skal hagað og margt fleira. Reglugerðin um atvinnumál fatlaðra og lögin sjálf eiga að tryggja fólki með fötlun vinnu eða dagþjónustu við hæfi.

## 4. Mannréttindi

---

Mannréttindi er sjálfsgöð réttindi sem hver og einn öðlast við fæðingu, réttindi þessi eiga að vera algjörlega óháð m.a. kyni, kynþætti og trúarskoðunum. Mannréttindi eru tryggð þegnum ríkja með lagasetningum stjórnvalda. Til hliðsjónar hafa stjórnvöld alþjóðlega samninga og sáttmála sem samþykktir hafa verið í alþjóða samfélaginu, samningar þessir og sáttmálar eru einskonar vegvísar í þessum lagasetningum. Í Mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna segir í fyrstu grein:

*„...Hver maður er borinn frjáls og jafn öðrum að virðingu og réttindum. Menn eru gæddir vitsmunum og samvisku, og ber þeim að breyta bróðurlega hverjum við annan.“*

(Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna, e.d.).

### 4.1 Alþjóðlegir sáttmálar

---

Mannréttindayfirlýsing sameinuðu þjóðanna var samþykkt á allsherjarþingi Sameinuðu þjóðanna 10. desember árið 1948. Yfirlýsingin er ekki bindandi að lögum fyrir aðildarríkin en sumir fræðimenn telja að hún sé bindandi að þjóðarrétti vegna þess að leiðtogar og fræðimenn hafi vísað svo oft til hennar að hún hafi öðlast réttarvenju (Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna, e.d.).

Út frá Mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna hafa verið samþykktir ýmsir sáttmálar sem ná til ákveðinna hópa í samfélaginu. Þar má meðal annars nefna Sáttmálann um réttindi fatlaðra sem nýlega var samþykktur hjá Sameinuðu þjóðunum (Mannréttindaskrifstofa Íslands, e.d.).

Sameinuðu þjóðirnar hafa gefið út alþjóðlegar yfirlýsingar sem snerta beint fatlaða, þær eru til dæmis yfirlýsing um réttindi fólks með þroskahömlun frá árinu 1971, grundvallareglur SÞ um málefni fatlaðra frá árinu 1993 og svo Salamanca yfirlýsingin frá UNESCO um samskipun í skólumálum. Salamanca yfirlýsingin þykir ekki svo merk á alþjóða vettvangi en á Íslandi þykir hún mjög merkileg og unnið er eftir henni í íslensku skólakerfi. (Menntamálaráðuneytið, e.d.).

Mannréttindasáttmáli Evrópu er unninn út frá Mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna frá 1948 og er bundinn í lög þeirra aðilaríkja sem hafa undirritað hann. Sáttmálinn er undirritaður hér á Íslandi er telst því til laga hér á landi. Það hefur í för með sér að í stofnríkjunum hefur til dæmis verið komið á stofn mannréttindaskrifstofum og settar hafa verið sérstakar eftirlitsnefndir til að fylgjast með hvernig sáttmálanum er framfylgt (Mannréttindaskrifstofa Íslands, e.d.).

#### 4.2 Samningur S.Þ um réttindi fatlaðra frá 2007

Þann 30. mars 2007 var undirritaður samningur hjá Sameinuðu þjóðunum um réttindi fatlaðra. Við undirritun voru það yfir 20 ríki sem undirrituðu hann, en það voru mun fleiri ríki en gert var ráð fyrir í upphafi. Tilgangur samningsins er meðal annars að auka réttindi og frelsi fólks með fötlun. Samningurinn á að stuðla að aukinni viðurkenningu og virðingu. Áhersla lögð á bann við mismunun, jöfn tækifæri, gott aðgegni og á jafnrétti kynjanna. (Samningur SÞ um réttindi fólks með fötlun, 2007).

#### 4.3 Réttarstaða Fatlaðra

Það er mikilvægt fyrir alla að njóta réttaröryggis og þá sérstaklega fyrir fatlaða. Fatlaðir er sá hópur sem er mjög háður opinberri þjónustu. Þeir eiga einnig mikið undir þeim hefðum, réttar – og stjórnsýslureglum sem eru í gildi á hverjum tíma, hvort sem um er að ræða reglur ríkis eða sveitafélaga. Skipta má reglum um réttindaöryggi fatlaðra í þrjá hópa; „réttindi sem uppfylla nauðsynlegar þarfir, verndarreglur sem vernda hinn fatlaða gegn valdbeitingu frá umhverfinu og misnotkun og eftirlitsreglur sem eru hagsmunagæsla og það getur falið í sér ákveðna þvingun (Brynhildur Flóvenz, 2004).

Mannréttindi hafa stundum verið flokkuð í neikvæð og jákvæð mannréttindi. Neikvæð mannréttindi eru til að vernda frelsi manna til athafna en innan ákveðinna marka og til að setja ríkinu skorður. Jákvæð mannréttindi eru hins vegar til að vernda rétt manna til að öðlast tiltekin gæði eins og félagslega aðstoð, menntun og heilsugæslu (Brynhildur Flóvenz, 2004).

Samkvæmt almennum lögum í landinu eiga allir jafnan rétt á almennri menntun og fræðslu. Tekið er fram að menntunin og fræðslan skuli vera við hæfi hvers og eins. Þegar um er að ræða fólki með fötlun þá skal ávallt leitast við að þau fái þjónustu á sviði



menntunnar samkvæmt almennum lögum. Þá er verið að tala um alla almenna þjónustu ríkis og sveitarfélaga (Brynhildur G. Flóvenz 2004).

## 5. Starfsvettvangur forstöðumanna

---

### 5.1 Starfsábyrgð forstöðumanna

---

Það má með sanni segja að starfsvettvangur forstöðumanna í búsetu fatlaðra sé viðamikill og starfinu fylgir mikil ábyrgð. Starfið er mjög fjölbreytt og ætla má að forstöðumenn séu allt að einu ári að komast vel inn í starfið (Sigríður Kristjánsdóttir munnleg heimild, 23. Nóvember 2007).

Forstöðumenn eru andlit stofnunarinnar sem þeir starfa hjá. Þeir eiga ávallt bera hag skjólstæðinga sinna fyrir brjósti og fyrst og fremst starfa eftir lögum og reglugerðum er lúta að málefnum fatlaðra. Það kemur í hlut forstöðumanna að hafa yfirumsjá með daglegum rekstri heimilisins sem þeir eru í forsvari fyrir, þar með talið innra starfi, starfsmannahaldi, samskiptum við tenglastofnanir íbúa og samskiptum við aðstandendur. Einnig eru samskipti við rekstarstofnunina á ábyrgð forstöðumanna, sem og vinna við gerð rekstraráætlunar. Forstöðumenn eiga að vinna að því að halda rekstrinum innan ramma fjárveitinga, einnig að halda utan um bókhald og fjárreiður hvers einstaklings svo lengi sem hann hafi ekki sérstakan fjárhaldsmann. Forstöðumenn eru ábyrgir fyrir að íbúar fái þá þjónustu sem þeim ber, til að efla þá til sjálfstæðis og efla færni þeirra. Einnig ber þeim að tryggja að íbúar njóti læknisaðstoðar ef svo ber undir. Forstöðumönnum er heimilt að dreifa ábyrgð á meðal starfsfólks með því að fela þeim afmörkuð verkefni en það er á ábyrgð þeirra að starfsfólkið valdi þeim verkefnum sem þeim eru falin (Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra á Reykjanesi, e.d.; Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra í Reykjavík e.d.).

### 5.2 Búsetumál fatlaðra

---

Búsetumál fatlaðra hafa tekið miklum breytingum frá því á áttunda áratug síðustu aldar. Í upphafi þess áratugar bjuggu flestir þeir einstaklingar sem voru mikið fatlaðir eða með þroskahömlun, á stofnunum þar sem horft var á vistmenn eða íbúa sem sjúklinga. Á stofnuninni átti fólk að eyða því sem eftir var af ævinni með lítilli von um tilbreytingu eða líf í samfélaginu. Með tilkomu fyrsta sambýlisins sem var opnað í Reykjavík árið 1975 hófst tímabil útrásar og breytinga í lífi fatlaðs fólks (Margrét Margeirsdóttir, 2001). Frá þessum tíma hefur búsetan breyst mikið og í dag eru í boði fjölbreytt

búsetuform fyrir fólk með fötlun, allt eftir því hversu sjálfbjarga hver einstaklingur er. Þau búsetuform sem eru í notkun í dag eru nokkur. Þar má fyrst nefna herbergjasambýli þar sem 4-6 einstaklingar deila saman húsnæði en hver hefur sitt sér herbergi. Þetta búsetuform er á undanhaldi og nýrri búsetuform eru íbúðakjarnar þar sem hver einstaklingur hefur yfir eigin íbúð að ráða en þiggur þjónustu frá starfsfólki eftir fyrirfram ákveðnum þjónustusamningi. Einnig búa margir getumestu einstaklingarnir í sjálfstæðri búsetu, þar sem viðkomandi þiggur þjónustu frá félagsþjónustu sveitarfélagsins og til dæmis svæðisskrifstofu. Þjónstan er samþætt til að nýta sem best þau þjónustuúrræði sem eru í boði. Áfangameimili eru einnig rekin á nokkrum svæðum og þau eru ætluð til að undirbúa fatlað fólk fyrir sjálfstæða búsetu. Búsetuúrræði fyrir þau börn sem ekki geta notið þjónustu í heimahúsum eru kölluð Heimili fyrir börn. Heimilin eru ekki mörg þar sem fötluð börn búa í langflestum tilfellum hjá fjölskyldum sínum eins og öll önnur börn. Til að léttja álagi af foreldrum, forráðamönnum og fjölskyldum fatlaðra eru í boði skammtíma vistanir sem hafa það að markmiði að veita fötluðum tilbreytingu og gera fötluðu fólk kleift að búa í faðmi fjölskyldu sinnar þar til tímabært þykir að viðkomandi flytji að heiman (Reglugerð um búsetu fatlaðra nr 296/2002).

Nýjasta þjónustan innan búsetunnar er notendastýrð þjónusta, en hún felst í því að hinn fatlaði fær úthlutað fjármagni til að sjá sjálfur um ráðningar á aðstoðarfólki sínu. Þá getur hann stýrt því sjálfur hvernær og hvernig aðstoð hann þiggur í samræmi við þörfina hverju sinni. Hann þarf þá ekki að deila starfskrafti með öðrum íbúum innan sama búsetuforms heldur getur haft persónulegan aðstoðarmann sem sinnir einungis honum einum. Þessi tegund þjónustu hefur nýlega verið tekin upp hér á landi og enn sem komið er njóta tiltölulega fáir einstaklingar hennar (Jón Heiðar Ríkharðsson, 2007). Notendastýrð þjónusta á rætur sínar að rekja til Bandaríkjanna og Bretlands þar sem fólk með fötlun reis upp og stofnaði samtök: *Independent living movement* til að berjast fyrir sjálfræði og sjálfstæði í búsetu. Þau búsetuúrræði sem voru þá í boði voru mjög stofnana- og sjúklingamiðuð, staðreynd sem fatlaðir vildu ekki sætta sig við. Með óþrjótandi baráttuvilja og þrautseigju tókst þeim að gjörbylta þeim viðhorfum sem ríktu og færa búsetuskilyrði fatlaðra til betri vegar. Baráttunni er þó langt í frá lokið þrátt fyrir að framfarir hafi verið miklar á síðustu 20 árum. Samtökin eru ákveðin í því að þessi þjónusta sé framtíðin og eigi að vera sjálfsögð mannréttindi fyrir fatlaða (Evans, 2003).

Þar sem lítil reynsla er hér á landi af notendastýrðri þjónustu hefur hún ekki verið mjög fyrirferðamikil eða sjáanleg í samfélaginu. Við teljum þó að í náinni framtíð muni hún verða æ algengari þar sem fatlaðir gera auknar kröfur til þess jafnréttis og sjálfræðis sem hún býður uppá. Það verður spennandi að fylgjast með því í framtíðinni hvort og hvernig notendastýrð þjónusta muni festa rætur í íslensku samfélagi.

## 6. Staða þekkingar

---

Í undirbúningi verkefnisins leituðum við efnis sem við gætum nýtt okkur og borið saman við þær niðurstöður sem við fengjum úr okkar rannsókn. Við fundum hvergi sambærilega könnun sem gerð hafði verið á landsvísu hjá forstöðumönnum í búsetu fatlaðra. Árið 2002 gerðu Áslaug Þórðardóttir og Ástríður Thorarensen rannsókn á starfsánægju þroskaþjálfa í búsetu fatlaðra, rannsóknin var eigindleg, niðurstöður voru unnar út frá viðtölum við fimm starfandi þroskaþjálfa í búsetu fatlaðara. Líkt og í okkar könnun voru þroskaþjálfarnir meðal annars spurðir út í samskipti á vinnustað og samskipti við yfirstjórnendur, launakjör, upplýsingaflæði innan stofnunarinnar og ánægju með handleiðslu. Niðurstöður þeirrar rannsóknar leiddu í ljós að almenn ánægja var með samskipti innan starfsmannahópsins, samskipti við yfirstjórnendur væru ekki ásættanleg og mættu vera mun meiri og betri. Þroskaþjálfarnir sem tóku þátt voru allir sammála um að launakjör væru ekki góð og mættu vera í meira samræmi við ábyrgð starfsins. Upplýsingaflæði var ábótavant frá yfirmönnum þeirra en gott innan starfsstöðvarinnar. Að lokum voru þeir spurðir um gæði handleiðslu og samhljómur var meðal svarenda, flestir töldu að skortur væri á handleiðslu í starfi (Áslaug Þórðardóttir og Ástríður Thorarensen, 2002).

Erfítt er að styðjast við erlendar rannsóknir á þessu sviði þar sem menntun þroskaþjálfa á Íslandi hefur ákveðna sérstöðu, námið héraendis er mun séhæfðara á sviði fötlunar heldur en það nám sem boðið er uppá á til dæmis á Norðurlöndunum.

## 7. Framkvæmd könnunar.

---

Megindleg könnun var gerð meðal núverandi forstöðumanna/forstöðuþroskaþjálfara í búsetu fatlaðra. Í þessum kafla verður fjallað um rannsóknaraðferðina sem notuð var til gagnaöflunar og hvernig unnið var úr þeim gögnum. Einnig verður fjallað um þátttakendur, framkvæmd rannsóknarinnar og úrvinnslu ásamt þeim markmiðum og rannsóknarspurningum sem unnið var útfrá í upphafi.

### 7.1 Markmið

---

Markmiðið með þessari könnun var að skoða viðhorf forstöðumanna /forstöðuþroskaþjálfara í búsetu fatlaðra. Könnuð voru viðhorf þeirra til starfs og starfsvettvangs, hugmyndafræði í fötlunarfræðum og viðhorf þeirra til yfirstjórnenda.

### 7.2 Rannsóknaraðferð

---

Gerð var meginleg rannsókn þar sem lögð var fyrir spurningalistakönnun.

Þegar unnið er úr meginlegum rannsóknargögnum er stuðst við tölfræðilegar upplýsingar sem hægt er að lesa ýmsar upplýsingar úr. Meginleg aðferð byggir að mestu á því að finna meðaltöl og dreifingu úr hverjum hópi fyrir sig og hvernig hóparnir tengjast. Það skiptir miklu að úrtak sé trúverðugt og nægilega stórt til að hægt sé bera saman þá hópa sem er verið að skoða. Að sama skapi þarf að gæta hlutlægni og tryggja innra og ytra réttmæti. Með innra réttmæti er tryggt að mælt sé það sem á að mæla, en með ytra réttmæti er átt við að hægt sé að yfirfæra niðurstöður á aðrar aðstæður. Til að meta áráðanleika er hægt að endurtaka rannsókn og ef sömu niðurstöður fást má segja að áráðanleiki sé til staðar. Til þess að niðurstöður teljist marktækar fyrir þýði, þarf að ná allt að 80% svörun í meginlegri rannsókn (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003).

Við úrvinnslu gagna í könnuninni var notast við lýsandi tölfræði. Þannig eru notaðar tölflur og myndir til að koma niðurstöðum til skila á einfaldan hátt. Á þennan hátt er auðvelt að sjá hvað er dæmigert fyrir gögnin og hve miklu munar á einstaklingum í hópnum. Myndræn framsetning gagna hefur öðlast virðingarsess á síðustu áratugum í

tölfræðinni og nú er talað um gagnakönnun sem sjálfstætt viðfangsefni innan hennar (Amalía Björnsdóttir, 2003: 117).

Í könnuninni var að mestu leyti var notast við fimm þrepa kvarða sem kallaður er Likert skali. Hann byggir á svarmöguleikum í nokkrum stigum en oftast er notaður fimm þrepa kvarði sem hefur fimm svarmöguleika (Þorlákur Karlsson, 2003). Einnig voru notaðar lokaðar já og nei spurningar.

Með því að leggja fyrir netkönnun er hægt að afla mikilla upplýsinga á stuttum tíma, hægt er að leggja könnunina fyrir stórt úrtak, biðtími eftir svörum er stuttur, og minni tími fer í útreikning svara, þar sem notað var forrit sem reiknar út tíðnitöflur fyrir okkur. Gallar við könnun sem þessa er að uppgefnir listar með netföngum gætu verið ófullkomnir og engin trygging fyrir því að pósturinn skili sér. Einnig gætu tæknilegir örðuleikar geta komið upp (Þorlákur Karlsson, 2003). Einnig gæti netfangalistinn verið ófullkominn sem veldur því að ekki berst póstur til allra sem ættu að fá tölvupóstinn. Ef pósthólf eru full kemst tölvupósturinn ekki til skila og það er víst lítið sem við getum gert í því.

### 7.3 Þátttakendur

Í þessari könnun var ekki um eiginlegt úrtak að ræða þar sem allt þýðið fékk spurningalistann sendan. Þýðið voru allir forstöðumenn/forstöðuþroskaþjálfar í búsetu fatlaðra á landsvísu. Forstöðumenn í búsetu starfa á vegum ríkisins, bæjar og sveitafélaga og hjá sjálfeignarstofnunum. Leitað var eftir samþykki fyrir spurningakönnuninni hjá vinnuveitendum forstöðumanna, það er hjá svæðisskrifstofum, bæjar og sveitafélögum og hjá sjálfseignarstofnunum sem þeir starfa hjá. Jákvætt svar barst frá öllum aðilum nema frá Svæðisskrifstofu málefna fatlaðra á Vesturlandi, af óútskýrðum orsökum.

Í fyrsta hluta spurningalistans var spurt um almennar bakgrunnsupplýsingar forstöðumanna, menntun, starfssvæði og starfsaldur. Niðurstöðum upplýsinganna er hér skipt niður í þrjár töflur .

Þegar spurt er um kyn, aldur og hjúskaparstöðu kemur í ljós að langflestir (85%) svarenda eru konur. Flestir (73%) forstöðumenn eru á aldrinum 31-50 ára, sem skiptist þannig, 31-40 ára (40%) og 41-50 ára (33%). Varðandi hjúskaparstöðu forstöðumanna

eru flestir (55%) í hjónabandi og rúmlega fimmtungur forstöðumanna eru í sambúð (13%) eða í staðfestri sambúð (9%) (Sjá töflu 7.1).

**Tafla 7.1 Kyn, aldur og hjúskaparstaða**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
<b>Ertu karl eða kona?</b>			
Karl	10	10	15
Kona	58	59	85
	68	69	100%
<b>Hver er aldur þinn?</b>			
Yngri en 30 ára	5	5	20
31 – 40 ára	22	22	40
41 – 50 ára	26	27	33
51 árs eða eldri	13	13	7
	66	67	100%
<b>Hjúskaparstaða?</b>			
Í hjónabandi	37	38	55
Einhleyp(ur)	11	11	17
Staðfest sambúð	6	6	9
Í sambúð	9	9	13
Fráskilin(n)	4	4	6
Ekkja/ekkill	0	0	0
	67	68	100%

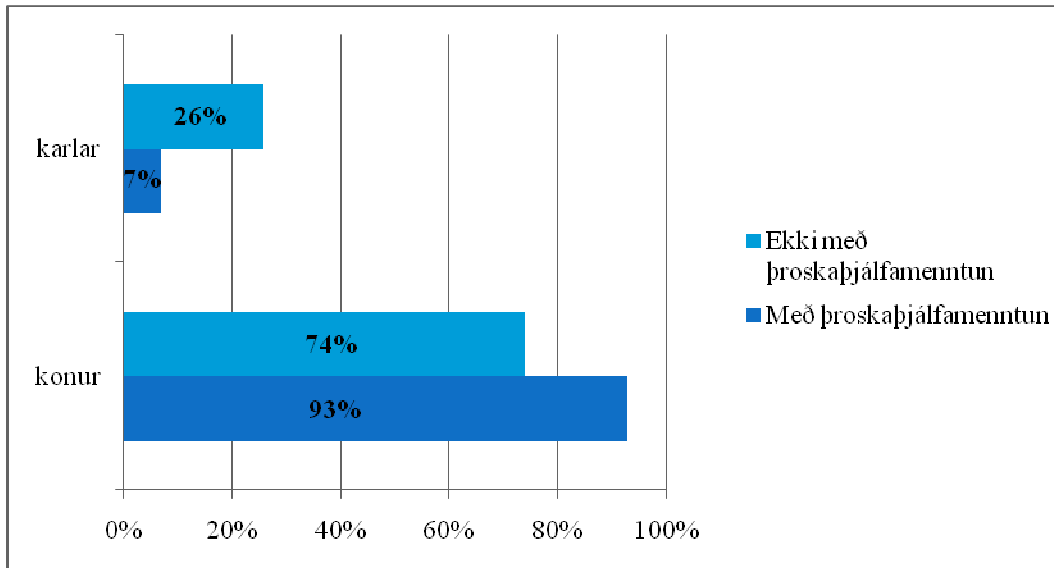
Næst var spurt um menntun forstöðumanna, langflestir (84%) hafa háskólapróf (65%) eða háskólapróf með framhaldsnámi (19%). 4% svarenda reynast einungis með grunnskólapróf. Þegar spurt er um hvort forstöðumenn hafi lokið þroskaþjálfamenntun kemur í ljós að um það bil þriðjungur (35%) þeirra eru ekki með þroskaþjálfapróf (sjá töflu 7.2).

**Tafla 7.2 Menntun**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara%
<b>Hver er menntun þín?</b>			
Grunnskólapróf	3	3	4
Framhaldsskólapróf (bókstarfs-, eða iðnnám)	8	8	12
Háskólapróf	44	45	65
Háskólapróf (framhaldsnám)	13	13	19
	68	69	100%
<b>Ertu þroskaþjálfari?</b>			
Já	43	44	65
Nei	23	23	35
	66	67	100%



Á mynd 7.1 má sjá að 93% þeirra forstöðumanna sem hafa þroskaþjálfamenntun eru konur, 26% þeirra sem ekki hafa þroskaþjálfamenntun eru karlar.



**Mynd 7.1 Kynhlutfall/þroskaþjálfamenntun**

Í töflu 7.3 má sjá hvar á landinu forstöðumenn starfa og hvort þeir starfa fyrir svæðisskrifstofu, bæjar eða sveitafélag eða sjálfseignarstofnun. Einnig var spurt um heildarstarfsaldur þeirra sem forstöðumenn og starfsaldur þeirra á núverandi vinnustað. Flestir forstöðumenn (64%) starfa á höfuðborgarsvæðinu og einnig starfa flestir (71%) þeirra hjá svæðisskrifstofum, ekki bárust nein svör frá forstöðumönnum á Vesturlandi og Vestfjörðum. Varðandi starfsaldur þá hefur rúmlega helmingur (55%) starfað í 1-5 ár sem forstöðumenn en aðeins fáeinir (10%) hafa starfað í 16 ár eða lengur. Langflestir (89%) forstöðumanna eru með eins til tíu ára starfsaldur á núverandi vinnustað en einungis 3% þeirra eru með lengri starfsaldur en 15 ár.

**Tafla 7.3 Starfssvæði og starfsaldur**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
<b>Hvar á landinu starfar þú?</b>			
Höfuðborgarsvæðinu	42	43	64
Reykjanesi	10	10	15
Suðurlandi	5	5	7
Austurlandi	2	2	3
Norðurlandi	7	7	11
Vestfjörðum	0	0	0
Vesturlandi	0	0	0
	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>
<b>Hver er vinnuveitandi þinn ?</b>			
Svæðisskrifstofa	48	49	71
Bæjar/sveitarfélag	9	9	13
Sjálfseignarstofnun	11	11	16
	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>
<b>Hver er heildar starfsaldur þinn sem forstöðumaður?</b>			
1 – 5 ár	37	38	55
6 -10 ár	14	14	21
11 – 15 ár	10	10	14
16 ár +	7	7	10
	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>
<b>Hver er heildar starfsaldur þinn sem forstöðumaður á núverandi vinnustað?</b>			
1 – 5 ár	45	46	69
6 -10 ár	13	13	20
11 – 15 ár	5	5	8
16 ár +	2	2	3
	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

## 7.4 Framkvæmd

---

Viðhorfskönnunin skiptist í fjóra hluta þar sem spurt var út í ýmsa þætti sem varða störf forstöðumanna og þekkingu þeirra á hugmyndafræði tengda fötlunarfræðum. Í fyrsta hluta var spurt um almennar bakgrunnsupplýsingar. Í öðrum hluta var spurt um þekkingu og viðhorf til fötlunarfræða. Í þriðja hluta var spurt um viðhorf til starfs og starfsvettvangs forstöðumanna og í fjórða hluta um viðhorf til yfirstjórnenda. Í hverjum hluta könnunarinnar var þátttakendum boðið upp á að tjá eigin hugleiðingar varðandi starfið og starfsvettvanginn.

Við undirbúning á útsendingu könnunarinnar var með tölvupósti leitað samstarfs við þá aðila sem sjá um rekstur á búsetuúrræðum fyrir fatlaða. Þar óskuðum við eftir að fá aðgang að netfangalista yfir þá forstöðumenn sem hjá þeim starfa. Viðbrögð voru mjög jákvæð og tekið var vel í þetta hjá flest öllum aðilum. Í framhaldinu var svo til öllum forstöðumönnum á landinu sendur tölvupóstur þar sem óskað var eftir þátttöku þeirra í könnuninni. Þeir gátu þá farið inn á vefslóð sem gefin var upp og aðgangur fékkst með því að nota kóða sem fylgdi í upplýsingunum. Því miður barst okkur ekki netfangalisti fá vesturlandi en það var eini hópur forstöðumanna sem ekki fengu senda könnun. Ítrekun var send í tölvupósti að 5 dögum liðnum og aðgangi var lokað eftir 10 daga. Könnunin var send á 103 netföng og svar barst frá 69 forstöðumönnum sem þýðir að svörin var 67%. Haldið var utan um könnunina í tölvukerfi Kennaraháskóla Íslands.

Persónuvernd var tilkynnt um gerð rannsóknarinnar og gaf hún samþykki fyrir formi og framkvæmd hennar.<sup>1</sup> Farið er eftir þeim reglum sem Persónuvernd setur varðandi trúnað milli rannsakanda og þátttakanda og meðferð gagna sem safnað er.

---

<sup>1</sup> Tilkynning nr. S3801/2008

## **8. Niðurstöður könnunar.**

---

Eftirfarandi eru niðurstöður könnunarinnar sem er skipt í þrjú kafla á sama hátt og kaflaskiptin voru í spurningalistanum. Kaflarnir skiptast þannig að í fyrsta hluta eru niðurstöður úr þeim hluta þar sem spurt var út í hugmyndafræði og réttindi, í öðrum hluta eru niðurstöður þar sem spurt var um viðhorf til starfs og starfsvettvangs og að lokum koma niðurstöður úr þeim hluta þar sem spurt var um viðhorf til yfirstjórnar.

### **8.1 Hugmyndafræði og réttindi**

---

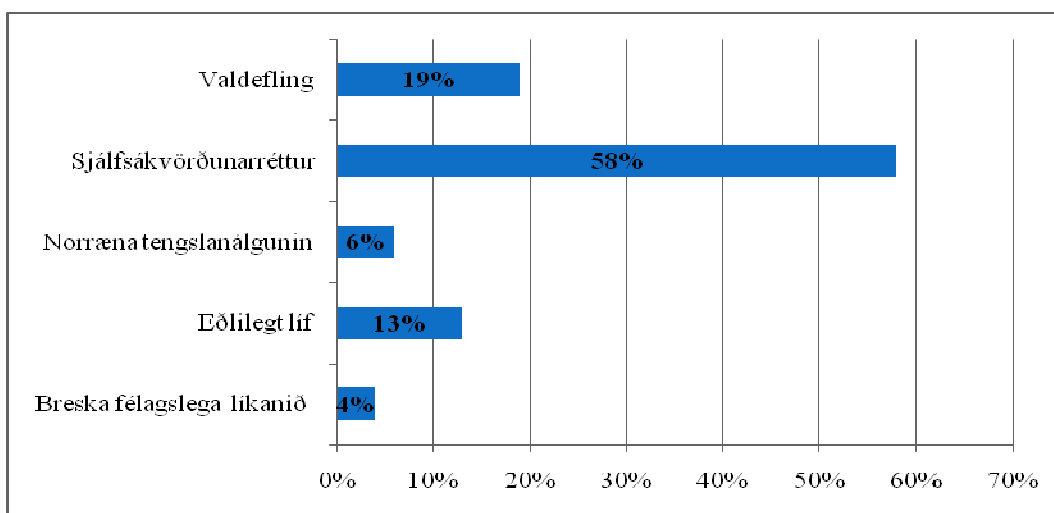
Í fyrsta hluta eru niðurstöður úr þeim hluta könnunarinnar þar sem spurt var um þekkingu á hugmyndafræði tengda fötlunarfræði. Forstöðumenn voru einnig beðnir að raða hugmyndafræði í þá mikilvægisröð sem þeir vildu starfa eftir. Einnig var spurt hvort þeim væri kleift að starfa eftir þeirri hugmyndafræði sem þeir aðhyllast mest. Að lokum var kannað hvort forstöðumenn hefðu kynnt sér mannréttindi og nýjan samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðra.

Þekking forstöðumanna á hugmyndafræði tengdri fötlunarfræði er þannig að flestir (88%) hafa kynnt sér Sjálfsákvörðunarrétt og næstflestir (85%) Normaliseringu eða Eðlilegt líf. Fæstir (39%) höfðu kynnt sér hugmyndafræði á bak við Norrænu tengslanálgunina en aðeins fleiri (56%) Breska félagslega líkanið (sjá töflu 8.1).

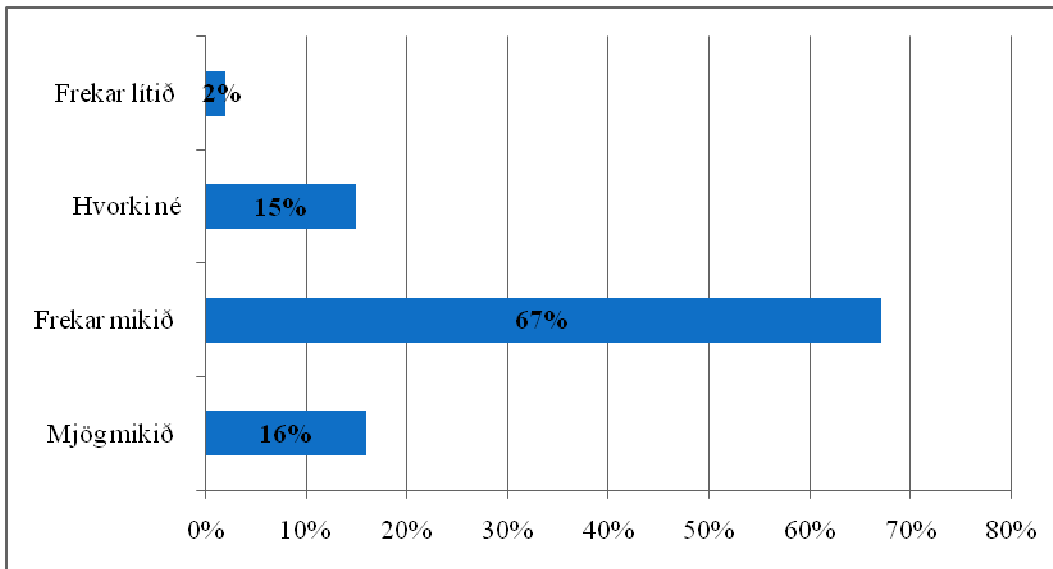
**Tafla 8.1 Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum:**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
<i>Breska félagslega líkanið</i>			
Já	38	39	56
Nei	30	30	44
	68	69	100%
<i>Normalisering/Eðlilegt líf</i>			
Já	58	59	85
Nei	10	10	15
	68	69	100%
<i>Norræna tengslanálgunin</i>			
Já	26	26	39
Nei	42	43	61
	68	69	100%
<i>Sjálfsákvörðunarréttur</i>			
Já	60	27	88
Nei	8	43	12
	68	69	100%
<i>Valdefling</i>			
Já	50	51	74
Nei	18	18	26
	68	69	100%

Á mynd 8.1 má sjá að þegar forstöðumenn eru beðnir að raða í mikilvægisröð, þeirri hugmyndafræði sem hvað mest höfðar til þeirra í starfi, setja flestir (58%) Sjálfsákvörðunarréttinn í fyrsta sæti og Valdefling kemur þar næst á eftir en 19% svarenda setja hana í fyrsta sæti. Fáir (4%) forstöðumenn setja Breska félagslega líkanið í fyrsta sæti.

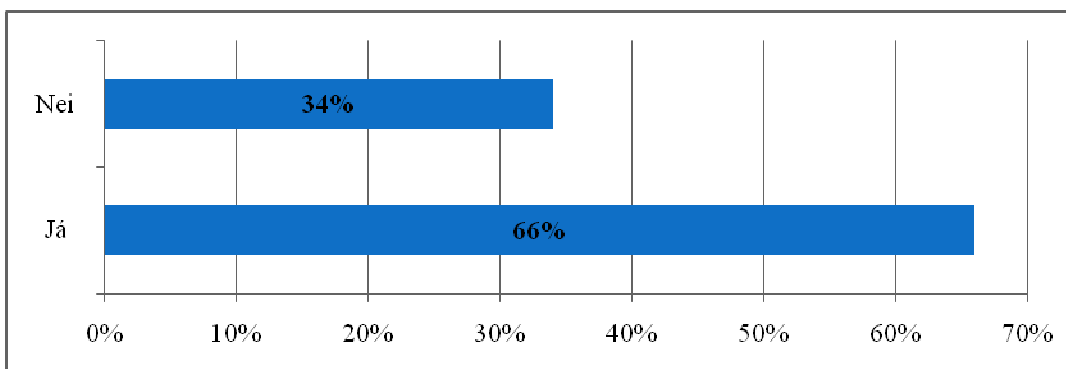
**Mynd 8.1 Hugmyndafræði, mikilvægisröðun.**

Þegar forstöðumenn eru spurðir hvort þeir starfi í anda þeirrar hugmyndafræði sem fötlunarfræðin byggir á kemur í ljós að meiri hluti forstöðumanna (83%) starfar mjög mikið (16%) eða frekar mikið (67%) í anda hugmyndafræðinnar. Fjöldi forstöðumanna sem starfa hvorki né í anda hugmyndafræðinnar var 15%. Aðeins 2% svöruðu að þeir störfuðu frekar lítið í anda hugmyndafræðinnar (sjá mynd 8.2).



**Mynd 8.2 Starfar þú mikið eða lítið í anda þeirrar hugmyndafræði sem fötlunarfræðin byggir á?**

Samkvæmt mynd 8.3 hafa 66% forstöðumanna kynnt sér Samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðra frá árinu 2007 en 34% höfðu ekki kynnt sér hann.

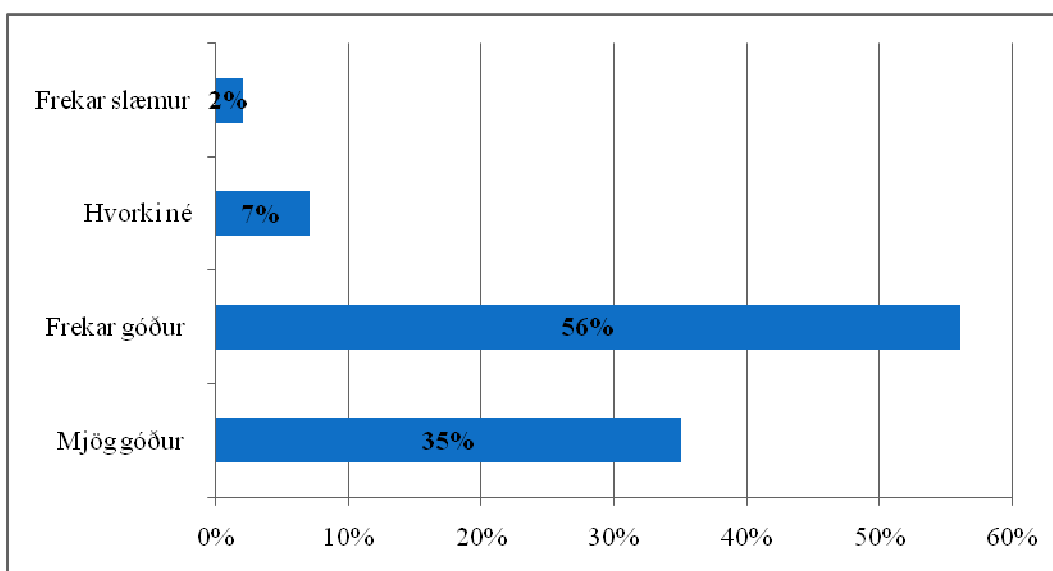


**Mynd 8.3 Hefur þú kynnt þér samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðra frá árinu 2007?**

## 8.2 Starf og starfsvettvangur forstöðumanna

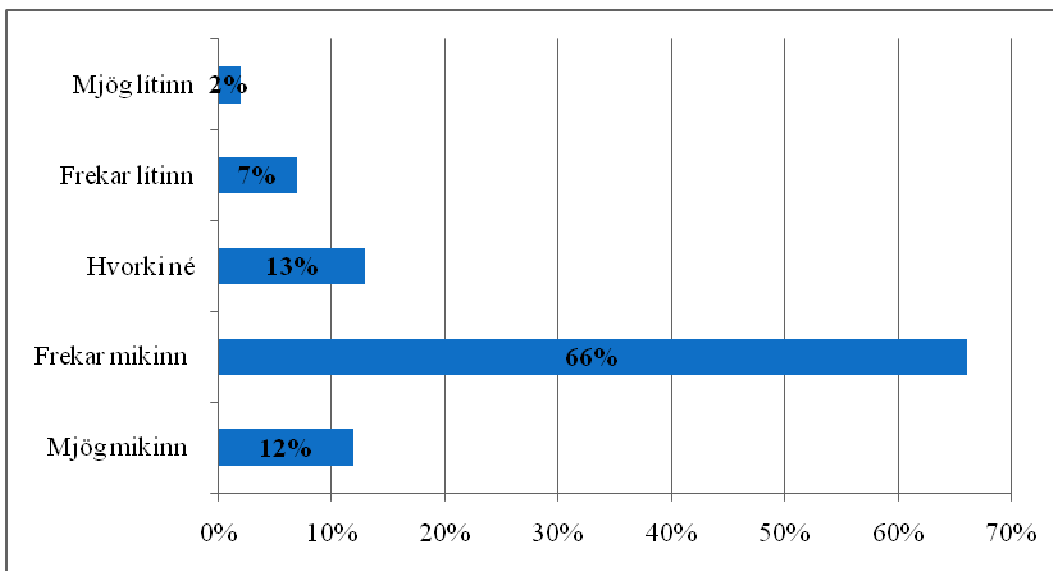
Í þriðja hluta könnunarinnar voru forstöðumenn spurðir um viðhorf til starfs og starfsvettvangs. Spurt var út í almenna þætti eins og viðhorf til launakjara, álags, starfsanda og fleira.

Forstöðumenn voru beðnir að leggja mat á starfsandann á starfsstöðinni. Mikill meirhluti forstöðumanna telur að starfsandinn á vinnustaðnum sé frekar góður (56%) eða mjög góður (35%). Einungis 2% forstöðumanna svöruðu hins vegar að frekar slæmur starfsandi væri ríkjandi á þeirra starfsstöð (sjá mynd 8.4).



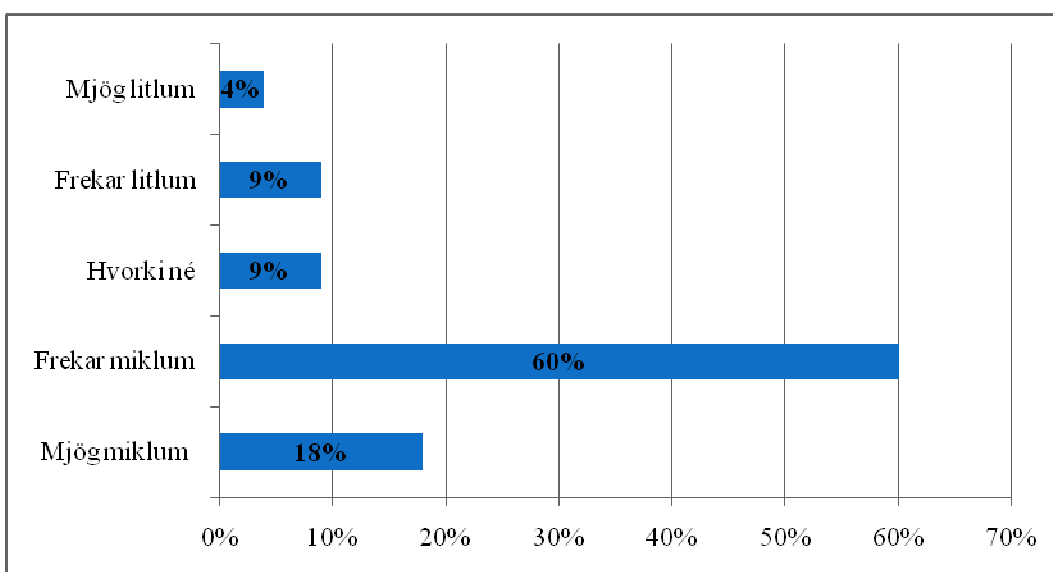
Mynd 8.4 Hversu góður eða slæmur er starfsandinn á starfsstöð þinni?

Þegar forstöðumenn voru spurðir hvort þeir byggju við sveigjanleika í starfi svöruðu flestir (66%) að sveigjanleikinn sé frekar mikill og 12% mjög mikill. 7% telja sig hafa frekar lítinn sveigjanleika og 2% mjög lítinn sveigjanleika (sjá mynd 8.5).



**Mynd 8.5 Hversu mikinn eða lítinn sveigjanleika býrð þú við í starfi?**

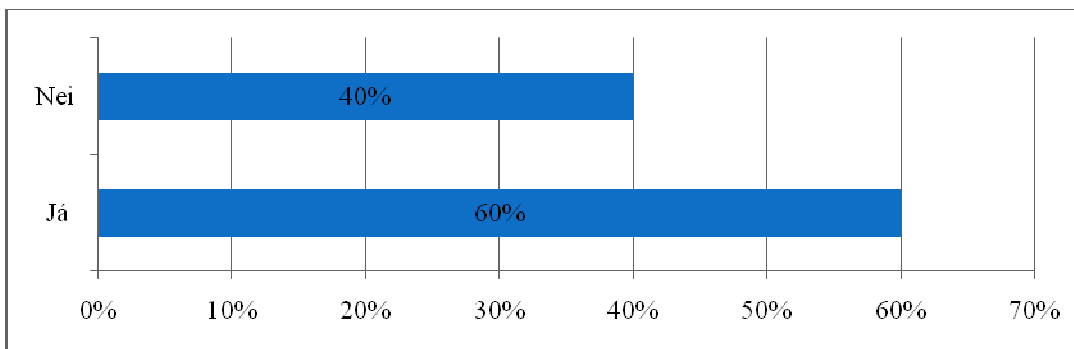
Þá var spurt hversu miklum tíma forstöðumennirnir verja í almenn skrifstofustörf. Mjög margir (60%) telja sig verja frekar miklum tíma í almenn skrifstofustörf og þó nokkrir (18%) verja mjög miklum tíma í þennan þátt í starfinu (sjá mynd 8.6).



**Mynd 8.6 Hversu miklum eða litlum tíma verð þú í almenn skrifstofustörf?**

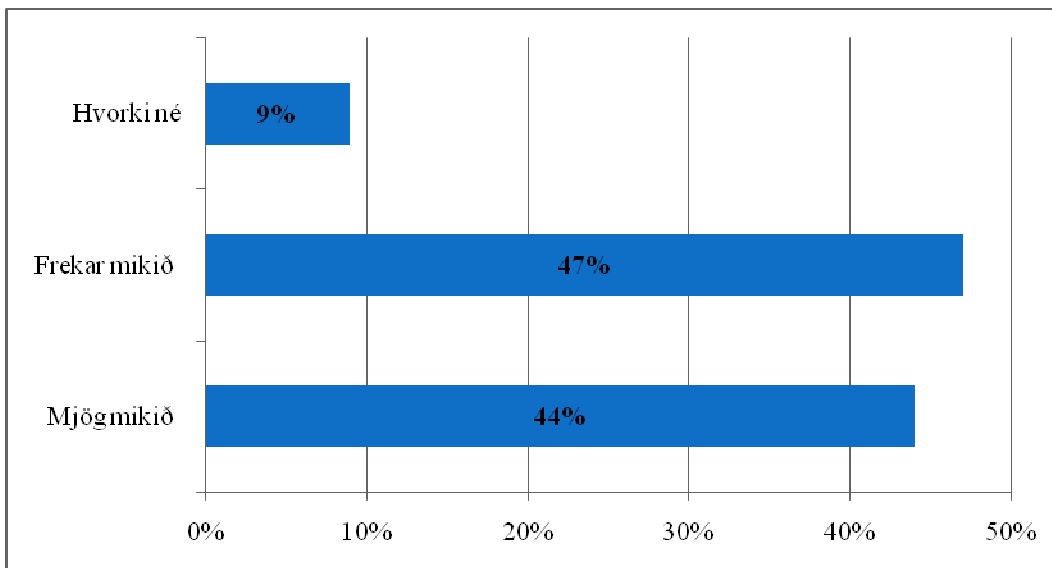


Spurt var hvort forstöðumenn teldu að mannekla hefði verið vandamál á síðustu tólf mánuðum. 60% forstöðumanna svöruðu að svo hefði verið en 40% höfðu ekki þurft að glíma við manneklu. (sjá mynd 8.7)



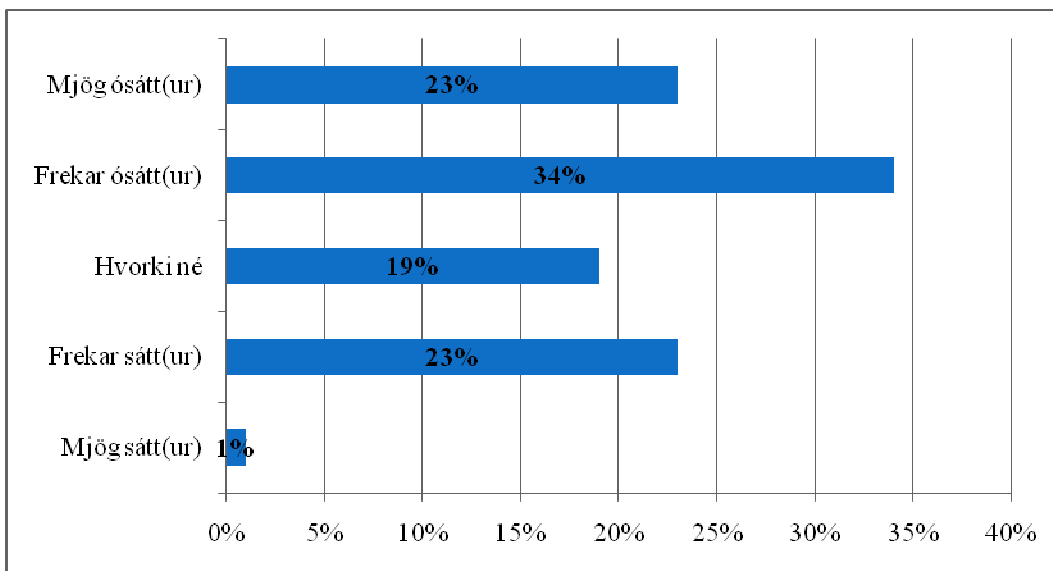
**Mynd 8.7 Hefur mannekla verið vandamál á þínum vinnustað síðustu 12 mánuði?**

Forstöðumenn voru beðnir um að leggja mat á hversu mikið álag þeir teldu fylgja starfinu, yfirgnæfandi meirihluti (91%) svaraði að mjög mikið (44%) eða frekar mikið (47%) álag fyldi starfinu (sjá mynd 8.8).



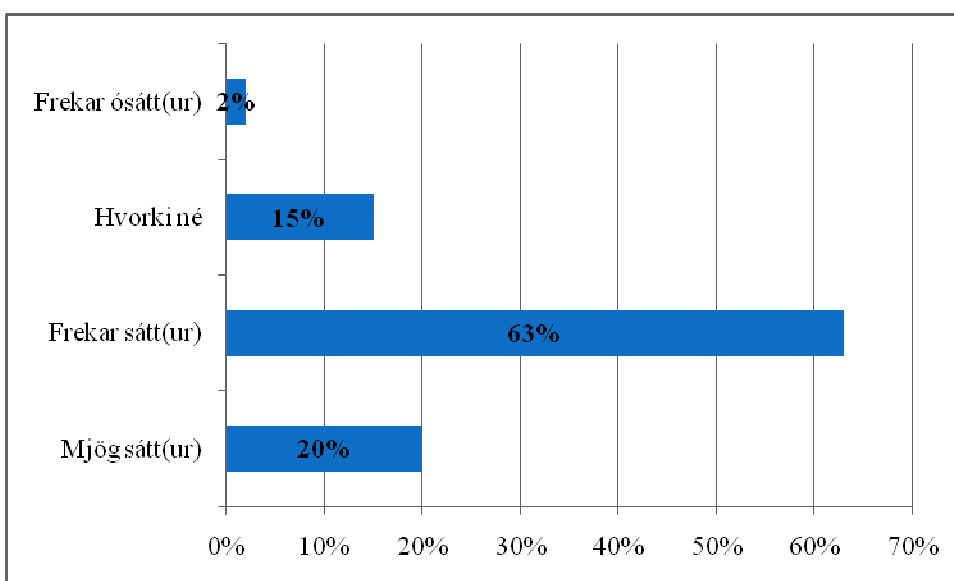
**Mynd 8.8 Hversu mikið eða lítið álag fylgir starfi þínu?**

Á mynd 8.9 má sjá að rúmlega helmingur (57%) er ósáttur við launakjör sín, 23% eru mjög ósáttir og 34% eru frekar ósáttir við launakjörin. Þó nokkrir (23%) eru frekar sáttir og 1% eru mjög sáttir við launakjörin.



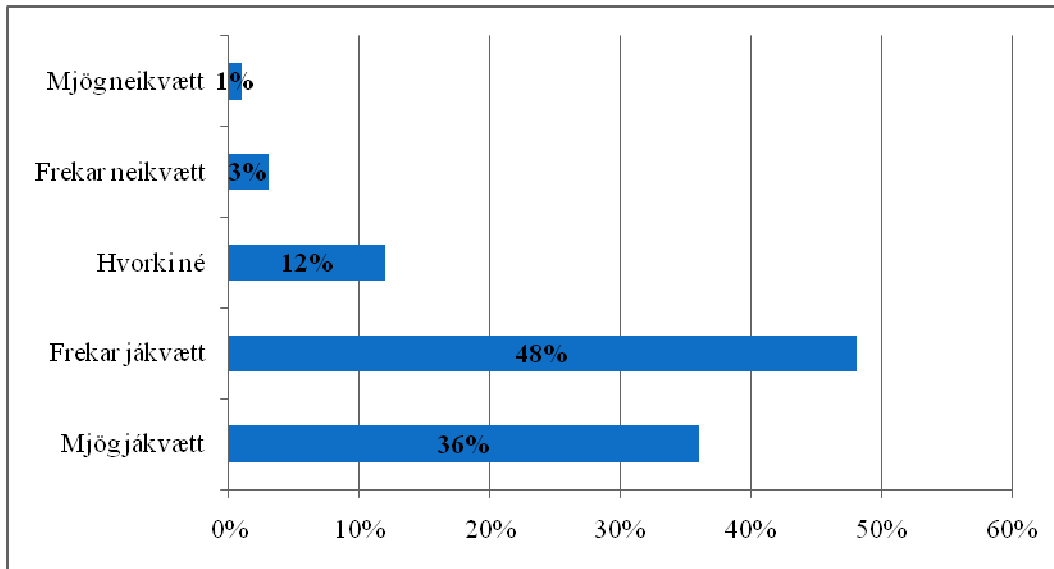
**Mynd 8.9 Hversu sátt(ur) eða ósátt(ur) ertu með launakjör þín?**

Meirihluti forstöðumanna (83%) er sáttur með upplýsingamiðlun á sinni starfsstöð, Flestir (63%) eru frekar sáttir og 20% eru mjög sáttir með upplýsingamiðlun á sinni starfsstöð (sjá mynd 8.10).



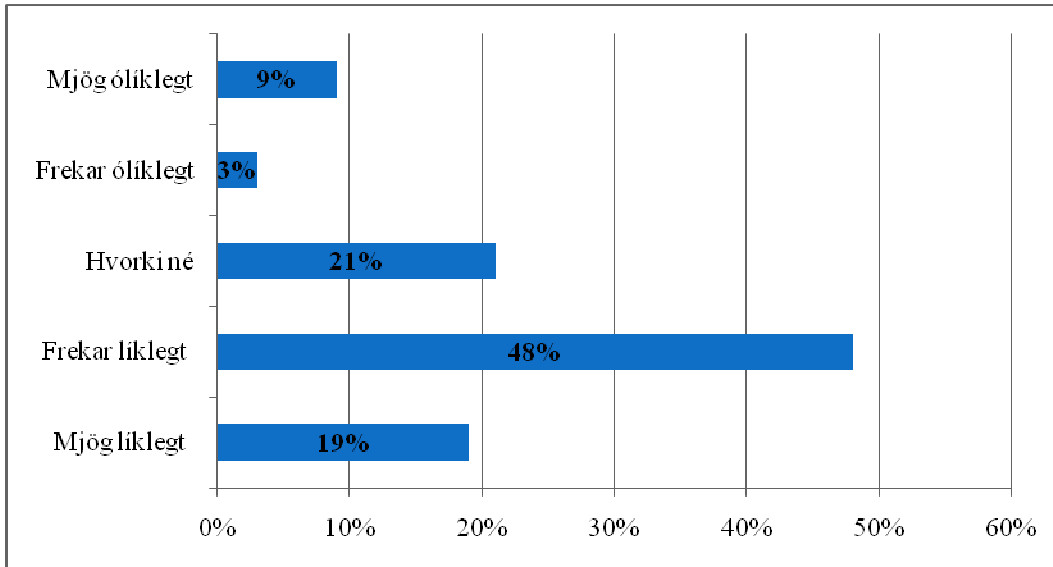
**Mynd 8.10 Ertu sátt(ur) eða ósátt(ur) með upplýsingamiðlun á starfsstöð þinni?**

Í ljós kom að langflestir (84%) forstöðumenn hafa jákvætt viðhorf til vinnustaðar síns, flestir (48%) eru frekar jákvæðir og margir (36%) eru mjög jákvæðir. Á hinn bóginn voru fáir (4%) sem höfðu neikvætt viðhorf til vinnustaðarins eða 3% voru frekar neikvæðir og 1% voru mjög neikvæðir í garð vinnustaðarins (sjá mynd 8.11).



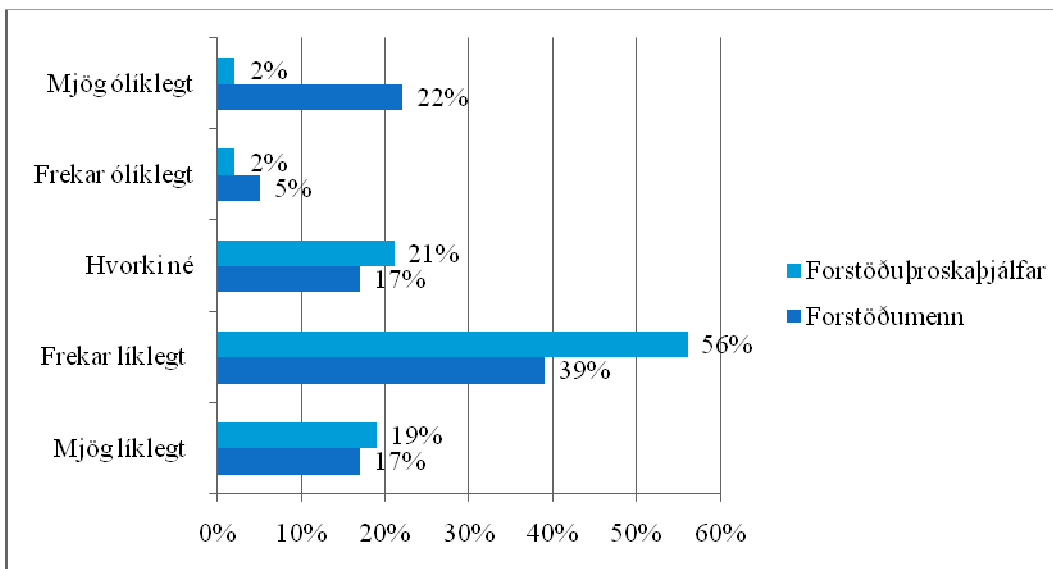
**Mynd 8.11 Hversu jákvætt eða neikvætt er viðhorf þitt til vinnustaðar þíns?**

Forstöðumenn voru beðnir um að leggja mat á það hvort þeim þætti líklegt að þeir myndu vera áfram í sama starfi að ári liðnu. Um helmingur (48%) forstöðumanna taldi það frekar líklegt og um fimmtingur (19%) taldi það mjög líklegt að þeir yrðu í sama starfi að ári liðnu. 12 % forstöðumanna töldu það frekar eða mjög ólíklegt að þeir myndu starfa á sama stað að ári liðnu (sjá mynd 8.12).



**Mynd 8.12 Hversu líklegt eða ólíklegt er að þú sinnir sama starfi að einu ári liðnu?**

Þegar bornar eru saman niðurstöður á milli þess hvort forstöðumenn séu líklegir til að sinna sama starfi að ári liðnu og hvort þeir séu forstöðumenn eða forstöðuþroskaþjálfar, má sjá að þeir sem hafa þroskaþjálfamenntun svara flestir (56%) að það sé frekar líklegt og 19% telja það mjög líklegt að þeir sinni sama starfi að ári. Einungis 4% þroskaþjálfar telja það frekar ólíklegt (2%) eða mjög ólíklegt (2%). Að sama skapi svara 27% þeirra sem ekki hafa þroskaþjálfamenntun að mjög ólíklegt (22%) eða frekar ólíklegt (5%) sé að þeir sinni sama starfi að ári liðnu (sjá mynd 8.13).

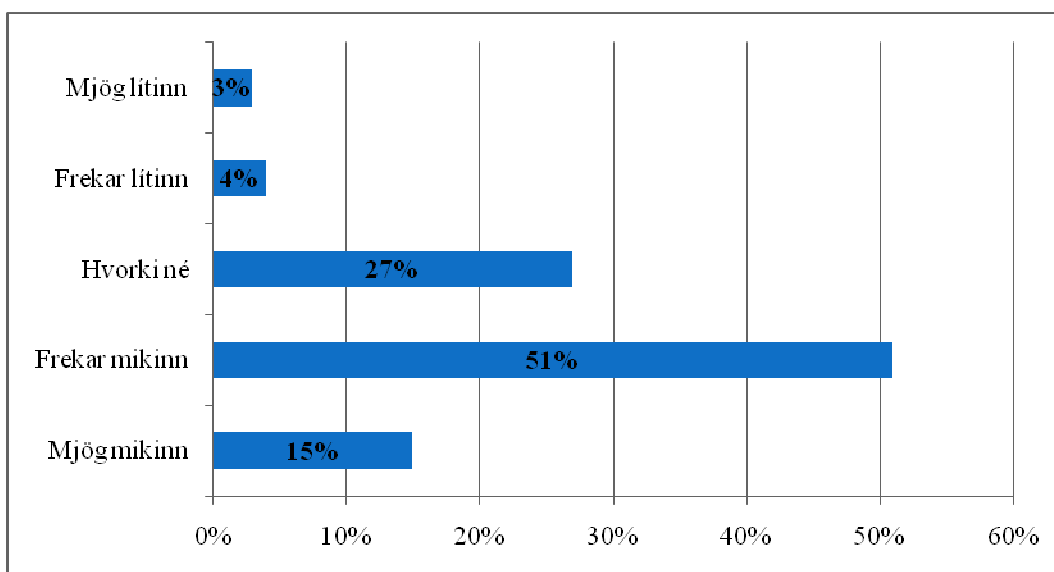


**Mynd 8.13 Hversu líklegt er að þú sinnir sama starfi að ári liðnu?**

### 8.3 Viðhorf til yfirstjórnar

Í fjórða og síðasta hluta könnunarinnar voru forstöðumenn beðnir um að svara spurningum um viðhorf til yfirstjórnenda þeirra.

Þegar kannað var hve mikinn stuðning forstöðumenn telji að þeir fái frá yfirmönnum sést að rúmlega helmingur (66%) forstöðumanna telur sig fá mjög mikinn eða frekar mikinn stuðning í starfi en 7% telja sig fá frekar lítinn eða mjög lítinn stuðning frá yfirmönnum sínum (sjá mynd 8.14).



Mynd 8.14 Færð þú mikinn eða lítinn stuðning í starfi frá yfirmönnum?

Þegar spurt var hvort forstöðumönnum stæði til boða handleiðsla svaraði mikill meirihluti (81%) því játandi. Þeir sem svöruðu játandi voru beðnir um að svara hvort þeir hefðu nýtt sér þá handleiðslu sem í boði væri, 87% forstöðumanna höfðu nýtt sér þá þjónustu. Að lokum voru þeir forstöðumenn sem boðið er upp á handleiðslu í starfi spurðir hvort þeir teldu að þörf væri á frekari handleiðslu, meirihluti þeirra (71%) svöruðu því játandi (sjá töflu 8.2).

## Tafla 8.2 Handleiðsla í starfi.

Er þér boðið upp á handleiðslu í starfi?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	55	56	81
Nei	13	13	19
	68	69	100%

Ef svarið var já vinsamlega svaraðu eftirfarandi spurningu:

Hefur þú nýtt þér þá handleiðslu sem í boði er?

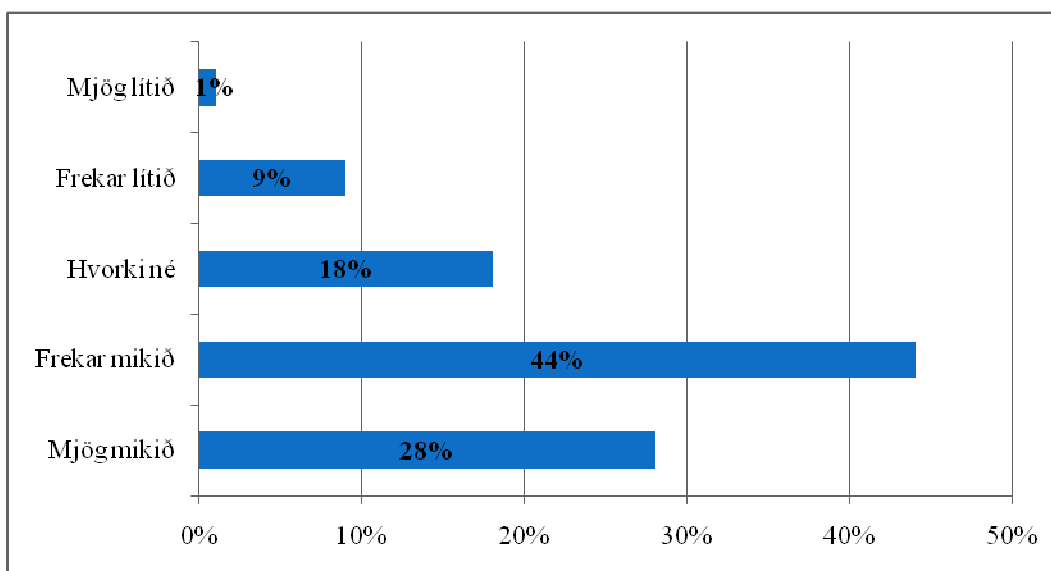
Já	48	49	87
Nei	7	7	13
Samtals	55	56	100%

Ef svarið við fyrstu spurningunni var já, vinsamlega svaraðu eftirfarandi spurningu:

Telur þú þörf á frekari handleiðslu í starfi?

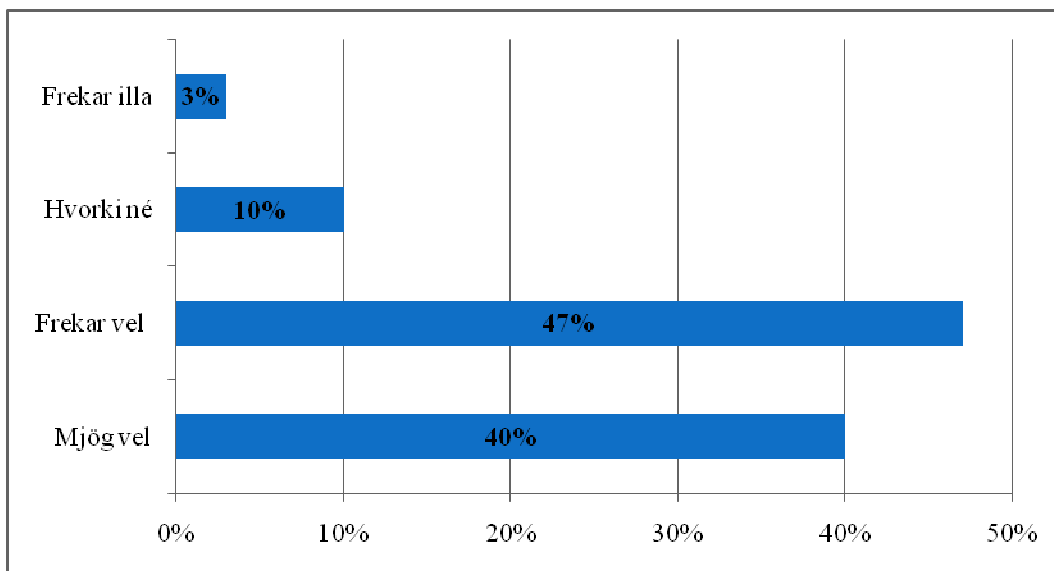
Já	37	38	71
Nei	15	15	29
	52	53	100%

Þegar spurt var hversu mikið eða lítið traust forstöðumenn bera til yfirstjórnenda má sjá glögglega að meiri hluti (72%) forstöðumanna ber mikið traust til sinna yfirstjórnenda. 9% svöruðu hins vegar að þeir bæru frekar lítið traust til yfirstjórnenda og að lokum voru 1% forstöðumanna sem bera mjög lítið traust til sinna yfirstjórnenda (sjá mynd 8.15).



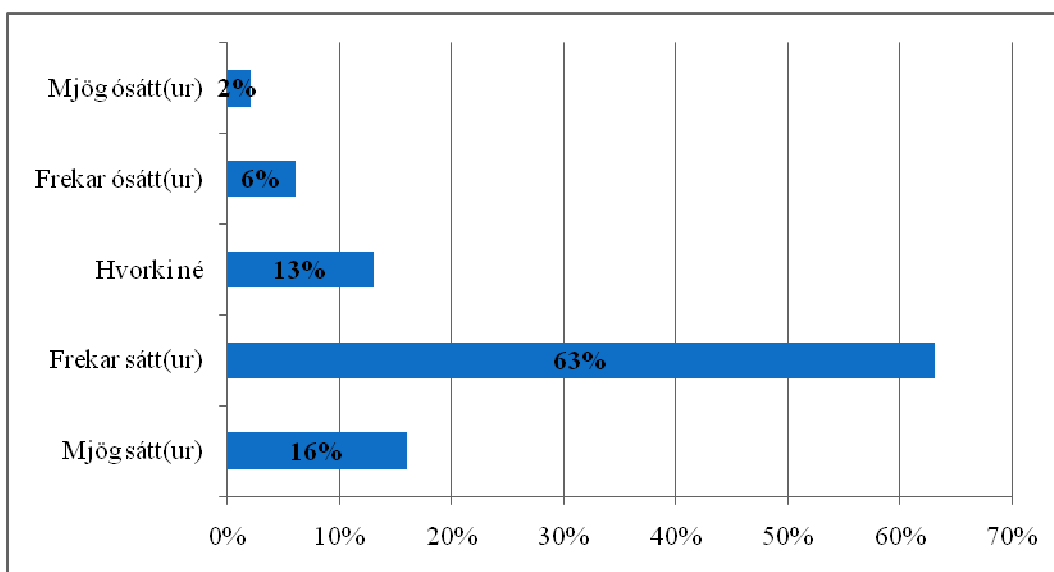
Mynd 8.15 Hversu mikið eða lítið traust berð þú til þinna yfirstjórnenda ?

Eins og sjá má á mynd 8.16 telur mikill meirihluti (87%) forstöðumanna að samskipti við yfirmenn séu góð, þannig telja flestir (47%) að þau gangi frekar vel og næstflestir (40%) telja að þau gangi mjög vel. 3% forstöðumanna telja að samskiptin við yfir menn gangi frekar illa.



Mynd 8.16 Hversu vel eða illa ganga samskipti við yfirmenn þína?

Spurt var hversu sáttir eða ósáttir forstöðumenn væru með upplýsingamiðlun á vinnustað sínum. Rúmlega helmingur (63%) forstöðumanna eru frekar sáttir en 16% forstöðumanna eru mjög sáttir við upplýsingamiðlunina. 2% eru mjög ósáttir með upplýsingamiðlun á vinnustað sínum (sjá mynd 8.17).



Mynd 8.17 Ertu sátt(ur) eða ósátt(ur) með upplýsingamiðlun á vinnustað þínum?

## 9. Umræða.

---

Við skoðun á niðurstöðum könnunarinnar er margt sem vekur athygli okkar. Það sem kom okkur þó mest á óvart var hve margar spurningar vöknudu hjá okkur við vinnslu verkefnisins. Við veltum því einnig fyrir okkur hvort að skekkja gæti verið í niðurstöðum þar sem engin svör bárust okkur af Vesturlandi og Vestfjörðum. Hér á eftir verður fjallað um þá þætti sem vöktu sérstaka athygli okkar og þær vangaveltur sem vöknudu við vinnslu verkefnisins.

### 9.1 Þátttakendur

---

Við getum nú ekki sagt að það hafi komið okkur á óvart að flestir forstöðumenn séu konur þar sem þroskaþjálfar eru mikil kvennastétt eins og sjá má í töflu 7.1, en það er athyglisvert að í hópi þeirra forstöðumanna sem ekki eru þroskaþjálfar er hærra hlutfall af karlmönnum heldur en í þroskaþjálfahópnum (sjá mynd 7.1). Þannig vöknudu spurningar hjá okkur um hvort að karlar sem hafa aðra menntun en þroskaþjálfapróf sæki í forstöðumannsstarfið í auknum mæli.

Strax í fyrsta hluta tókum við eftir þegar spurt var um menntun forstöðumanna að nokkrir forstöðumenn hafa einungis grunnskólapróf (sjá töflu 7.2). Þetta vakti upp hjá okkur spurningar um hvaða þekkingu þessir aðilar hefðu til dæmis á hugmyndafræðinni sem unnið er eftir í búsetunni í dag. Einnig eru nokkrir forstöðumenn aðeins með framhaldsskólapróf, en við drógum þá ályktun að í þeim hópi væru kannski þroskaþjálfar með próf úr Þroskaþjálfaskólanum sem ekki væru búnir að ljúka framhaldsmenntun á háskólastigi.

Eins og sjá má á eftirfarandi athugasemd eins forstöðumannsins er líklegt að sumir þeirra vilji fá fleir fagmenn til starfa.

*„Mikilvægt að fá fleiri fagmenn til starfa, til að hægt sé að veita góða þjónustu og fagmennska sé í farabroddi“.*

Við teljum það ólíklegt að ráðinn væri skólastjóri í skólakerfinu sem ekki hefði kennaramenntun, þess vegna veltum við því fyrir okkur hvort ekki sé ástæða til að forstöðumannsstarfið verði lögverndað og aðeins þroskaþjálfar ráðnir í þetta starf.



Annað sem okkur þótti athyglisvert var að þeir forstöðumenn sem ekki höfðu þroskaþjálfamenntun voru líklegri til að endast ekki lengi í starfinu, sem styður það sem við sögðum hér á undan að betra er að ráða þroskaþjálfara til starfsins þar sem þeir eru líklegri til að endast lengur í starfi.

Okkur þótti merkilegt varðandi starfsaldur forstöðumanna að flestir hafa starfað í 5 ár eða skemur sem forstöðumenn og að mjög fáir hafa starfsaldur lengri en 10 ár eins og sjá má í töflu 7.3. Þannig veltum við því fyrir okkur hvort þetta stafi af því að álag sé of mikið enda segja langflestir forstöðumenn álagið vera mjög mikið eða frekar mikið (sjá mynd 8.8).

## 9.2 Hugmyndafræði og réttindi

---

Þegar forstöðumenn voru spurðir út í hugmyndafræðina, sáu við að það reyndist vera samræmi milli þess hvaða hugmyndafræði þeir höfðu kynnt sér og eftir hvaða hugmyndafræði þeir síðan störfuðu, Sjálfsákvörðunarréttur var sú kenning sem flestir forstöðumenn settu í fyrsta sæti í mikilvægisröðuninni. En það er í samræmi við áherslur fólks með þroskahömlun sem setur sjálfsákvörðunarréttinn framarlega í baráttu þeirra fyrir jafnrétti, samanber slagorð Átaks, félags fólks með þroskahömlun: „Ekkert um okkur, án okkar“. En þetta slagorð lýsir vel hve mikilvægur sjálfsákvörðunarrétturinn er í lífi þeirra (Átak, e.d.;Hanna Björg Sigurjónsdóttir, 2006).

Eins og sjá má á þessum athugasemdum forstöðumanna er hugmyndafræðin þeim hugleikin, á ólíkan hátt þó. Það virðist vera að einum forstöðumanni finnist hann vera einn á báti í þælingum um hugmyndafræði og réttindi fatlaðs fólks.

*„Að fötluðum sé gert kleift að hafa meiri áhrif á stjórnvaldsákvörðanir þ.e sitji á nefndum. Að fatlaðir fái meiri stéttarfélagaréttindi“*

*„Ég finn mjög fyrir því að vera í flabeinsturni þegar kemur að réttindum og hugmyndafræði í málefnum fatlaðra.“*

## 9.3 Starf og starfsvettvangur

---

Það er ánægjulegt er að greina að góður starfsandi sé almennt ríkjandi á starfsstöðvunum eins og sjá má á mynd 8.4, en þó veltum við því fyrir okkur að oft á tíðum berast ekki óánægjuraddir upp til forstöðumanna frá starfsfólki. Gaman væri að fá

svörun frá starfsmönnum þessara forstöðumanna og bera þær saman við niðurstöðurnar sem við fengum. Með því væri hægt að sjá hvort þessi tilfinning forstöðumanna fyrir starfsandanum sé rétt.

Mikill meirihluti forstöðumannanna finnst þeir verja miklum tíma í almenn skrifstofustörf (sjá mynd 8.6) sem er stór hluti af starfi forstöðumannsins. Í þroskaþjálfanáminu er ekki mikil kennsla um rekstur eða almennt starfsmannahald, það væri kannski spurning að bæta þessum þáttum inn í námið. En yrði það gert væri hætt á að það yrði á kostnað fötlunarfræðanna, þannig að vel yrði að standa að þeim breytingum. Það gæti farið svo að faglegt starf á starfsstöðvunum myndi sitja á hakanum sökum anna í skrifstofustörfum. Forstöðumaðurinn sem á athugasemdina hér að neðan er ekki sáttur við hvernig forstöðumönnum er ætlað að sinna bæði skrifstofustörfum og vinnuskyldu á gólfinu, það lítur út fyrir að hann telji ekki nægan tíma til að sinna hvoru tveggja svo vel fari.

*„Gefst oft lítill tími til að sinna skrifstofustörfum vegna þess að ég þarf að vera mikið á gólfinu. Rekstur í heild sinni gengur ekki vel því að það er of naumt skammtað peningum og býður það uppá að það sé farið yfir rekstraráætlun sem svo forstöðumönnum er kennt um“.*

Þegar rýnt er í niðurstöður sem snúa að launakjörum kom það okkur ekki mikið á óvart að almenn óánægja er ríkjandi með launakjör innan starfsvettvangsins (sjá mynd 8.9). Það er sorgleg þróun að þroskaþjálfar skuli leita í auknum mæli á annan starfsvettvang sökum lélegra launakjara. En það er okkar tilfinning á þessum vettvangi.

Viðhorf til vinnustaðar var ein af spurningunum, mikill meiri hluti forstöðumanna hefur jákvætt viðhorf til vinnustaðarinnar (sjá mynd 8.11), en kannski að hægt sé að lesa út úr því að forstöðumenn séu almennt ánægðir með starf sitt. En til að fá nákvæmar niðurstöður þess efnis væri vert að leggja fyrir starfsánægjukönnun.

#### 9.4 Viðhorf til yfirstjórnenda

Handleiðsla er mikilvægt stoðkerfi sem boðið er uppá til að styrkja forstöðumenn í starfi. Athygli vakti að af þeim forstöðumönnum sem hafa nýtt sér handleiðslu telja margir að þörf sé á enn frekari handleiðslu (sjá töflu 8.2). Hjá okkur vöknudu spurningar um hvort ekki sé nægilega vel staðið að þessum þætti eða jafnvel að

forstöðumenn séu ekki nægilega ákveðnir í að sækja sér aukna þjónustu handleiðara sinna.

Þessi forstöðumaður telur að frekari handleiðslu sé þörf með viðveru ráðgjafa á starfsstöðinni.

*„Það vantar fleiri sérfræðinga/ráðgjafa á skrifstofu sem geta veitt beina leiðsögn á starfsstöð varðandi málefni þjónustunotenda og stjórnun. Þarf viðveru á starfsstöð“.*

Þegar á heildina er litið getum við ekki annað séð en forstöðumenn séu sáttir við starfsvettvanginn, vissulega er margt sem betur mætti fara, en ef unnið er að lagfæringum og breytingum þar á ætti þetta að vera afar áhugavert og spennandi starf.

Það virðist vera að sumir forstöðumenn séu þeirrar skoðunar að yfirstjórnendur sýni forstöðumönnum ekki nægilegt traust og telji að þeim sé kennt um ef eitthvað gengur ekki nægilega vel eins og til dæmis í starfsmannahaldi.

*„Þarf einnig að vera meira traust til forstöðumanna, ríkir stundum tortryggni í þeirra garð“.*

*„Mætti vera meira um samskipti, við yfirstjórnendur“.*

*„Yfirstjórnin er uppfull af vangaveltum um sjórnun og rekstraráætlanir í stað þess að leggja upp með að gera þjónustuáætlanir út frá ákveðinni hugmyndafræði. Ef það er mannekla þá er slægri stjórnun forstöðumanna kennt um“.*

Þegar við bárum saman niðurstöður okkar við niðurstöður rannsóknarinnar sem gerð var árið 2002 á starfsánægju þroskaþjálfara, má greina töluverðan samhljóm í niðurstöðunum, þó munur á því er varðar samskipti við yfirstjórnendur, en í rannsókninni frá 2002 kom það fram að samskipti við yfirstjórnendur væri ábótavant. Í könnuninni okkar kemur það fram að mikill meiri hluti forstöðumanna á í góðum samskiptum við sína yfirmenn (sjá mynd 8.16). Við veltum því fyrir okkur afhverju það gæti stafað, gæti það verið vegna aukinna faglegra og markvissari vinnulbragða innan stofnanna en nú er mikið lagt upp úr því að unnið sé eftir ákveðnum starfsmannastefnum. Einnig kom sú spurning

upp hjá okkur hversu mikilvægt það er að eiga í góðum samskiptum við sína yfirmenn, en með þeim hætti skapast gagnkvæmt traust. En við spurðum einmitt út í traust í garð yfirstjórnenda og endurspeglar sú svörum þá skoðun sem við höfðum um samskipti við yfirstjórnendur. Forstöðumenn bera almennt traust til sinna yfirstjórnenda. Einnig hefur upplýsingaflæði frá yfirstjórnendum batnað til muna frá því sem áður var, þegar við veltum þeim breytingum fyrir okkur álítum við að almennari notkun internets og tækniframfarir á sviði upplýsingatækni spili líklegast stóran þátt í þeim breytingum.

## 10 Lokaorð

---

Kveikjan að lokaverkefni þessu var áhugi okkar á störfum þroskaþjálfa í búsetu fatlaðra hér á landi. Margir þroskaþjálfar starfa sem forstöðumenn í búsetunni en betur má ef duga skal. Samkvæmt niðurstöðum í viðhorfskönnuninni eru 35% forstöðumanna ekki þroskaþjálfar og einnig eru fáir forstöðumenn með starfsaldur yfir tíu árum, þrátt fyrir að útkoma könnunarinnar sé á þá leið að forstöðumenn hafi almennt jákvæð viðhorf gagnvart starfi sínu og starfsvettvangi. Við teljum því ástæðu fyrir rekstraraðila í búsetunni að skoða vel hvað þeir geta gert til að laða að fleiri þroskaþjálfa til starfa sem forstöðumenn. Einnig þurfa þeir að skoða vel hvað sé til ráða, til að halda vel í þá þroskaþjálfa sem takast á við forstöðumannsstarfið. Það er spurning hvort ekki sé kominn tími til að lögvernda starf forstöðumanns í búsetu fyrir þroskaþjálfa þar sem það lítur út fyrir að þroskaþjálfar séu mun líklegri til að endast í starfi heldur en forstöðumenn með aðra menntun.

Við álítum að allir þeir þroskaþjálfar sem vilja takast á við ábyrgðarmikið og krefjandi starf sem útheimtir fagleg og öguð vinnubrögð ættu án efa að skoða þann möguleika að takast á við starf forstöðumannsins.

Úrvinnsla þessa verkefnis, viðhorfskönnunar var í senn skemmtileg, spennandi og krefjandi auk þess sem þekking okkar á viðfangsefninu hefur aukist til muna. Það er von okkar að niðurstöður viðhorfskönnunarinnar nýtast rekstraraðilum í búsetunni til að bæta og efla starfsvettvang forstöðumanna/forstöðuþroskaþjálfa í framtíðinni.

## 11 Heimildaskrá

---

- Amalía Björnsdóttir. (2003). Úskýringar á helstu tölfræðihugtökum. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (Ritstj.), *Handbók í Aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 115-129). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Áslaug Þórðardóttir og Ástríður Thorarensen. (2002). *Starfsánægja þroskaþjálfara*. Óbirt B.Ed.-ritgerð: Kennaraháskóli Íslands, Þroskaþjálfaskor.
- Átak, félag fólks með þroskahömlun. (e.d.). Sótt þann 30. apríl 2008 af <http://lesa.is/stefna/>
- Brynhildur G. Flóvenz. (2004). *Réttarstaða fatlaðra*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Dóra S. Bjarnason. (1991). Á blöndun og normalisering við um alla. *Þroskahjálp. Tímarit um málefni fatlaðra*, 13,1:8-14.
- Dóra S. Bjarnason. (2001). Af sjónarhóli félags og fötlunarfræða. Er Lífið þess virði að lifa því fatlaður? *Læknablaðið* 87/Fylgirit 42: 30-35.
- Evans, J. (2003). The Independent Living Movement in the UK. *Independent living institute*. Sótt þann 28.apríl 2008 af <http://www.independentliving.org/docs6/evans2003.html#1>
- Fjölmennt. (2008). Sótt þann 2. maí 2008 af [http://www.fjolmennt.is/fjolmennt/upload/files/starfsaaetlun/starfsaaetlun2008-2009\\_graen.pdf](http://www.fjolmennt.is/fjolmennt/upload/files/starfsaaetlun/starfsaaetlun2008-2009_graen.pdf)
- Goodley, D. (2000). *Self – Advocacy in the lives of people with learning difficulties*. Uk og USA: Open university press.
- Hanna Björg Sigurjónsdóttir. (2002). Félagslega líkanið um fötlun: tvö ólík sjónarhorn á fötlun. *Tímarit Öryrkjabandalags Íslands*, 15:2 34-36.

Hanna Björg Sigurjónsdóttir. (2006). Valdefling. Glíma við margrætt hugtak. Í Rannveig Traustadóttir (Ritstj.). *Fötlun. Hugmyndir og aðferðir á nýju fræðasviði* (bls 66-80). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

*Íslensk orðabók*. (2007). (4. útgáfa, aukin og endurbætt). Í Mörður Árnason (Ritstj. ). Reykjavík: Edda.

Johnstone, D. (2001). *An introduction to disability studies*. UK: David Fulton Pub.

Jón Heiðar Ríkharðsson, (2007) . Notendastýrð þjónusta - sjónarhorn rekstraraðila. Sótt þann 28. Apríl 2008 af <http://www.ssr.is/frettir/nr/671>

*Lög um að heimila í viðeigandi tilfellum aðgerðir á fólki, er koma í veg, að það auki kyn sitt* nr. 16/1938

*Lög um aðstoð við þroskahefta* nr. 47/1979.

*Lög um fávítahæli* nr. 18/1936.

*Lög um málefni fatlaðra* nr. 59/1992.

*Lög um þroskaþjálfu* nr. 18/1978.

Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna. (e.d.) Sótt þann 28. febrúar 2007 af <http://humanrights.is/log-og-samningar/mannrettindasamningar/sameinudutjodirnar/Undirflokkur/>

Mannréttindaskrifstofa Íslands (e.d.). Mannréttindasamningar og yfirlýsingar. Sótt þann 20.apríl 2008 af <http://humanrights.is/log-og-samningar/mannrettindasamningar/>

Margrét Margeirsdóttir. (2001). *Fötlun og Samfélag*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Menntamálaráðuneytið. (e.d.). *Salamanca yfirlýsingin*. Sótt þann 18. apríl 2008 af <http://www.menntamalaraduneyti.is/utgefid-efni/utgefin-rit-og-skyrslur/HTMLrit/nr/2137>

Nirje, B. (1980). The normalization principle. Í R.J. Flynn og K. E. Nitch (Ritstj), *Normalization, social integration, and community service* (bls. 31-49). Baltimore: University press.

Rannveig Traustadóttir. (2003). *Fötlunarfræði, nýjar íslenskar rannsóknir*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

*Reglugerð um búsetu fatlaðra* nr. 296/2002.

*Reglugerð um störf, starfsvettvang og starfshætti þroskaþjálfa* nr. 215/1987.

Samningur um réttindi fólks með fötlun. 2007. Sótt þann 28. febrúar 2008 af:

<http://www.felagsmalaraduneyti.is/frettir/frettatilkynningar/nr/3471>

Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). Eigindlegar eða meginlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (Ritsj.), *Handbók í Aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 219-235). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Souza, A. Og Ramcharan, P. (2002). Everything You Ever Wanted to Know About Down's Syndrome, but Never Bothered to Ask. Í P. Ramcharan, G. Roberts, G. Grant og J. Borland (Ritsj.), *Empowerment in everyday life learning disability* (bls. 3-14). London: Jessica Kinsley Publishers.

Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra á Reykjanesi. (e.d.). *Handbók forstöðumanna*. Hafnarfjörður: SMFR.

Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra í Reykjavík. (e.d.). Sótt þann 28. apríl 2008 af [http://www.ssr.is/midgardur/handbok/hlutverk\\_stjornandans/](http://www.ssr.is/midgardur/handbok/hlutverk_stjornandans/)

Tøssebro, J. (2002). *A brief introduction to „the Nordic relational approach to disability“* A working paper for the 6<sup>th</sup> NNDR annual conference, Reykjavík, august 22-24.

Wolfensberger, W. (1980). A brief overview of the principle of normalization. Í R.J. Flynn og K. E. Nitch (1982). *Normalization, social integration, and community service* (bls. 7-30). Baltimore: University press.

Wolfensberger, W. (1998). *A brief introduction to social role valorization: A high-order concept for addressing the plight of societally devalued people, and for structuring human services*. (3. Útgáfa) (bls 30-43) New york: Syracuse training institute.



Þorlákur Karlsson. (2003). Spurningakannanir: Uppbygging, orðalag og hættur. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (Ritstj.), *Handbók í Aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 331-355). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Þroskaþjálfafélag Íslands. (e.d.a). *Siðareglur þroskaþjálfara*. Sótt 3. apríl 2008 af <http://throska.is/?c=webpage&id=42>

Þroskaþjálfafélag Íslands. (e.d.b). *Starfskenning þroskaþjálfara*. Sótt 3. apríl 2008 af <http://throska.is/?c=webpage&id=63>

## 12 Viðaukar

---

### 12.1 Tíðnitöflur: Bakgrunnsupplýsingar

---

#### Ertu karl eða kona?

---

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Karl	10	10	15
Kona	58	59	85
Samtals	68	69	100%

---

#### Hver er aldur þinn?

---

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Yngri en 30 ára	5	5	20
31 – 40 ára	22	22	40
41 – 50 ára	26	27	33
51 árs eða eldri	13	13	7
Samtals	66	67	100%

---

#### Hjúskaparstaða?

---

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Í hjónabandi	37	38	55
Einhleyp(ur)	11	11	17
Staðfestsambúð	6	6	9
Í sambúð	9	9	13
Fráskilin(n)	4	4	6
Ekkja/ekkill	0		
Samtals	67	68	100%

---

#### Hversu mörg börn undir 18 ára eru á heimili þínu?

---

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Ekkert	19	20	30
1 barn	16	16	25
2 börn	19	19	30
3 börn	9	9	15
Samtals	63	64	100%

---

### Hver er menntun þín?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Grunnskólapróf	3	3	4
Framhaldsskólapróf (bók-, starfs-, eða iðnnám)	8	8	12
Háskólapróf	44	45	65
Háskólapróf (framhaldsnám)	13	13	19
Samtals	68	69	100%

### Ert þú þroskaþjálfari?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	43	44	65
Nei	23	23	35
Samtals	66	67	100%

### Hvar á landinu starfar þú?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Höfuðborgarsvæðinu	42	43	64
Reykjanesi	10	10	15
Suðurlandi	5	5	7
Austurlandi	2	2	3
Norðurlandi	7	7	11
Vestfjörðum	0	0	0
Vesturlandi	0	0	0
Samtals	66	67	100%

### Hver er heildar starfsaldur þinn sem forstöðumaður?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
1 – 5 ár	37	38	55
6 -10 ár	14	14	21
11 – 15 ár	10	10	14
16 ár +	7	7	10
Samtals	68	69	100%

### Hver er heildar starfsaldur þinn sem forstöðumaður á núverandi vinnustað?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
1 – 5 ár	45	46	69
6 -10 ár	13	13	20
11 – 15 ár	5	5	8
16 ár +	2	2	3
Samtals	65	66	100%

### Hver er vinnuveitandi þinn?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Svæðisskifstofa	48	49	71
Bæjar/sveitarfélag	9	9	13
Sjálfseignarstofnun	11	11	16
Samtals	68	69	100%

## 12.2 Tíðnitöflur: Hugmyndafræði

### Hefur þú kynnt þér samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðra frá árinu 2007?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	44	45	66
Nei	23	23	34
Samtals	67	68	100%

### Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum

#### *Breska félagslega líkanið*

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	38	39	56
Nei	30	30	44
Samtals	68	69	100%

### Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum

#### *Normalisering/kenning um eðlilegt líf*

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	58	59	85
Nei	10	10	15
Samtals	68	69	100%

### Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum

#### *Norræna tengslanálgunin*

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	26	26	39
Nei	42	43	61
Samtals	68	69	100%

### Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum

#### *Sjálfsákvörðunarréttur*

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	60	27	88
Nei	8	43	12
Samtals	68	69	100%

### Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum

#### *Valdefling*

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	50	51	74
Nei	18	18	26
Samtals	68	69	100%

### Starfar þú mikið eða lítið í anda þeirrar hugmyndafræði sem fötlunarfræðin byggir á?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svöruðu %
Mjög mikið	11	11	16
Frekar mikið	45	46	67
Hvorki né	10	10	15
Frekar lítið	1	1	2
Mjög lítið			
Samtals	67	68	100%

**Þekkir þú þjónustustefnu vinnuveitanda þíns ?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	67	68	99
Nei	1	1	1
Samtals	68	69	100%

**Ef svar 2.6 er já vinsamlega svaraðu eftirfarandi spurningu:  
Hversu mikið eða lítið starfa þú eftir þeirri stefnu?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög mikið	14	14	21
Frekar mikið	46	47	70
Hvorki né	6	6	9
Frekar lítið			
Mjög lítið			
Samtals	66	67	100%

**Þekkir þú stjórnunarstefnu vinnuveitanda þíns?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	62	63	94
Nei	4	4	6
Samtals	66	67	100%

**Ef svar 2.8 er já vinsamlega svaraðu eftirfarandi spurningu:  
Hversu mikið eða lítið starfa þú eftir þeirri stefnu?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög mikið	14	14	22
Frekar mikið	43	44	68
Hvorki né	6	6	10
Frekar lítið			
Mjög lítið			
Samtals	63	64	100%

**Hefur þú kynnt þér stefnumótun félagsmálaráðuneytisins um þjónustu við fötluð börn og fullorðna 2007 - 2016?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	48	49	70
Nei	20	20	30
Samtals	68	69	100%

## 12.3 Tíðnitöflur: Starf og starfsvettvangur

### Hversu góður eða slæmur er starfsandinn á starfsstöð þinni?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög góður	24	24	35
Frekar góður	38	39	56
Hvorki né	5	5	7
Frekar slæmur	1	1	2
Mjög slæmur			
Samtals	68	69	100%

### Hversu góð eða slæm er samstaðan milli starfsmanna ?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög góð	17	17	25
Frekar góð	41	42	60
Hvorki né	10	10	15
Frekar slæm			
Mjög slæm			
Samtals	68	69	100%

### Hversu mikið eða lítið getur þú dreift ábyrgð til starfsmanna þinna?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög mikið	3	3	4
Frekar mikið	45	46	66
Hvorki né	11	11	16
Frekar lítið	8	8	12
Mjög lítið	1	1	2
Samtals	68	69	100%

### Hversu mikinn eða lítinn sveigjanleika býrð þú við í starfi?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög mikinn	8	8	12
Frekar mikinn	45	46	66
Hvorki né	9	9	13
Frekar lítinn	5	5	7
Mjög lítinn	1	1	2
Samtals	68	69	100%

### Hversu miklum eða litlum tíma verð þú í almenn skrifstofustörf?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög miklum	12	12	18
Frekar miklum	40	41	60
Hvorki né	6	6	9
Frekar litlum	6	6	9
Mjög litlum	3	3	4
Samtals	67	68	100%

### Hefur mannekla verið vandamál á þínum vinnustað síðustu 12 mánuði?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	40	41	60
Nei	27	27	40
Samtals	67	68	100%

### Hversu líklegt eða ólíklegt er að þú sinnir sama starfi að einu ári liðnu?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög líklegt	13	13	19
Frekar líklegt	33	34	48
Hvorki né	14	14	21
Frekar ólíklegt	2	2	3
Mjög ólíklegt	6	6	9
Samtals	68	69	100%

### Hversu mikið eða lítið álag fylgir starfi þínu?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög mikið	30	30	44
Frekar mikið	32	33	47
Hvorki né	6	6	9
Frekar lítið			
Mjög lítið			
Samtals	68	69	100%



### Hversu sátt(ur) eða ósátt(ur) við launakjör þín?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög sátt(ur)	1	1	1
Frekar sátt(ur)	15	15	23
Hvorki né	13	13	19
Frekar ósátt(ur)	23	24	34
Mjög ósátt(ur)	15	15	23
Samtals	67	68	100%

### Hversu sátt(ur) eða ósátt(ur) ertu með vinnuaðstöðu þína?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög sátt(ur)	6	6	9
Frekar sátt(ur)	33	34	49
Hvorki né	15	15	22
Frekar ósátt(ur)	10	10	15
Mjög ósátt(ur)	3	3	5
Samtals	67	68	100%

### Hversu sátt(ur) eða ósátt(ur) ertu með tölvubúnað á starfsstöð þinni?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög sátt(ur)	13	13	19
Frekar sátt(ur)	30	31	44
Hvorki né	12	12	18
Frekar ósátt(ur)	11	11	16
Mjög ósátt(ur)	2	2	3
Samtals	68	69	100%

### Hversu vel eða illa tekst að taka á tilfallandi vandamálum tengdum starfsmönnum á starfstöðinni?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög vel	8	8	12
Frekar vel	46	47	71
Hvorki né	10	10	15
Frekar illa	1	1	2
Mjög illa			
Samtals	65	66	100%

**Hversu vel eða illa tekst að taka á tilfallandi vandamálum tengdum þjónustunotendum á starfstöðinni?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög vel	12	12	18
Frekar vel	48	49	71
Hvorki né	7	7	10
Frekar illa	1	1	1
Mjög illa			
Samtals	68	69	100%

**Ertu sátt(ur) eða ósátt(ur) með upplýsingmiðlun á starfstöð þinni?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög sátt(ur)	14	14	20
Frekar sátt(ur)	43	44	63
Hvorki né	10	10	15
Frekar ósátt(ur)	1	1	2
Mjög ósátt(ur)			
Samtals	68	69	100%

**Hversu vel eða illa gengur daglegt starf starfsöðvar þinnar?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög vel	25	25	37
Frekar vel	40	41	59
Hvorki né	3	3	4
Frekar illa			
Mjög illa			
Samtals	68	69	100%

**Hversu vel eða illa gengur daglegur rekstur starfsstöðvar?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög vel	24	24	36
Frekar vel	39	40	58
Hvorki né	2	2	3
Frekar illa	2	2	3
Mjög illa			
Samtals	67	68	100%

### Gengur þér almennt vel eða illa að sinna starfi þínu?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög vel	13	13	20
Frekar vel	53	54	78
Hvorki né	1	1	1
Frekar illa	1	1	1
Mjög illa			
Samtals	68	69	100%

### Hversu jákvætt eða neikvætt er viðhorf þitt til vinnustaðar þíns?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög jákvætt	24	24	36
Frekar jákvætt	32	33	48
Hvorki né	8	8	12
Frekar neikvætt	2	2	3
Mjög neikvætt	1	1	1
Samtals	67	68	100%

## 12.4 Tíðnitöflur: Viðhorf til yfirstjórnenda

### Færð þú mikinn eða lítinn stuðning í starfi frá yfirmönnum?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög mikinn	10	10	15
Frekar mikinn	35	36	51
Hvorki né	18	18	27
Frekar lítinn	3	3	4
Mjög lítinn	2	2	3
Samtals	68	69	100%

### Er þér boðið upp á handleiðslu í starfi?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	55	56	81
Nei	13	13	19
Samtals	68	69	100%

### Ef svar 4.2 er já vinsamlega svaraðu eftirfarandi spurningu: Hefur þú nýtt þér handleiðslu

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	48	49	87
Nei	7	7	13
Samtals	55	56	100%

### Ef svar 4.2 er já vinsamlega svaraðu eftirfarandi spurningu:

#### Telur þú þörf á frekari handleiðslu í starfi

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Já	37	38	71
Nei	15	15	29
Samtals	52	53	100%

### Hversu mikið eða lítið traust berð þú til þinna yfirstjórnenda ?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög mikið	19	19	28
Frekar mikið	30	31	44
Hvorki né	12	12	18
Frekar lítið	6	6	9
Frekar lítið	1	1	1
Samtals	68	69	100%

### Hversu vel eða illa ganga samskipti við yfirmenn þína?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög vel	27	27	40
Frekar vel	32	33	47
Hvorki né	7	7	10
Frekar illa	2	2	3
Mjög illa			
Samtals	68	69	100%

### Ertu sátt(ur) eða ósátt(ur) með upplýsingmiðlun á vinnustað þínum?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall af þeim sem svara %
Mjög sátt(ur)	11	11	16
Frekar sátt(ur)	42	43	63
Hvorki né	9	9	13
Frekar ósátt(ur)	4	4	6
Mjög ósátt(ur)	1	1	2
Samtals	67	68	100%

## 12.6 Spurningalistinn

---

### **Könnun á viðhorfum forstöðumanna til starfsvettvangs**

Vinsamlegast svarið þessum spurningalista sem er hluti af lokaverkefni nemenda í þroskaþjálfu- og tómstundabraut. Verkefnið er unnið af Guðbjörgu Söru Björnsdóttur og Vigdís Agnarsdóttur undir leiðsögn Kristínar Björnsdóttur stundakennara við Kennaraháskóla Íslands.

Afar áriðandi er að viðhorf sem flestra komi fram. Því er þess óskað að þú svarir meðfylgjandi spurningalista. Könnunin er nafnlaus og öll úrvinnsla hennar fer fram í Kennaraháskóla Íslands.

Ef þið hafið einhverjar spurningar varðandi spurningalistann hafið þá samband við Vigdís Agnarsdóttur í síma 8949483 eða með tölvupósti [vigdagna@khi.is](mailto:vigdagna@khi.is)

#### **Bakgrunnsupplýsingar**

**1. Ertu karl eða kona ?**

Karl  
Kona

**2. Hvaða ár ertu fædd/ur?**

**3. Hjúskaparstaða**

Í hjónabandi  
Einhleypur  
Staðfestsambúð  
Í sambúð  
Fráskilin(n)  
Ekkja/ekkill

**4. Hversu mörg börn undir 18 ára eru á heimili þínu?**

**5. Hver er menntun þín?**

Hef ekki lokið grunnskólaprófi  
Grunnskólaprófi  
Framhaldsskólaprófi (bók-,starfs-, eða iðnnám  
Háskólaprófi (grunnám)  
Háskólaprófi (framhaldsnám)

**6. Ertu þroskaþjálfari ?**

Já  
Nei

7. **Hvar á landinu starfar þú?**  
Höfuðborgarsvæðinu  
Reykjanesi  
Suðurlandi  
Austurlandi  
Norðurlandi  
Vestfjörðum  
Vesturlandi
8. **Hver er heildar starfsaldur þinn sem forstöðumaður?**
9. **Hver er starfsaldur þinn sem forstöðumaður á núverandi vinnustað?**
10. **Hver er vinnuveitandi þinn?**  
Svæðisskrifstofa  
Bæjar/sveitarfélag  
Sjálfsseignarstofnun

### Hugmyndafræði og réttindi

11. **Hefur þú kynnt þér samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðra frá árinu 2007?**  
  
Já  
Nei
12. **Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum**  
*Breska félagslega líkanið*  
Já  
Nei
13. **Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum**  
*Normalisering*  
Já  
Nei
14. **Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum**  
*Norræna tengslanálgunin*  
Já  
Nei
15. **Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum**  
*Sjálfsákvörðunarréttur*

Já  
Nei

**16. Hefur þú kynnt þér eftirfarandi hugmyndafræði í fötlunarfræðum**

*Valdefling*

Já  
Nei

**Raðaðu atriðum í spurningum 12 til 16 í mikilvægisröð eftir því sem höfðar best til þín í starfi?**

**17. Starfar þú mikið eða lítið í anda þeirrar hugmyndafræði sem fötlunarfræðin byggir á?**

Mjög mikið  
Frekar mikið  
Hvorki né  
Frekar lítið  
Mjög lítið

**18. Þekkir þú þjónustustefnu vinnuveitanda þíns ?**

Já  
Nei

**19. Ef svar 18 er já vinsamlega svaraðu eftirfarandi spurningu:  
Hversu mikið eða lítið starfa þú eftir þeirri stefnu?**

Mjög mikið  
Frekar mikið  
Hvorki né  
Frekar lítið  
Mjög lítið

**20. Þekkir þú stjórnunarstefnu vinnuveitanda þíns?**

Já  
Nei

**21. Ef svar 20 er já vinsamlega svaraðu eftirfarandi spurningu:  
Hversu mikið eða lítið starfa þú eftir þeirri stefnu?**

Mjög mikið  
Frekar mikið  
Hvorki né  
Frekar lítið  
Mjög lítið



22. **Hefur þú kynnt þér stefnumótun félagsmálaráðuneytisins um þjónustu við fötluð börn og fullorðna 2007 - 2016?**

Já  
Nei

### Starfsvettvangur

23. **Hversu góður eða slæmur er starfsandinn á starfsstöð þinni?**

Mjög góður  
Frekar góður  
Hvorki né  
Frekar slæmur  
Mjög slæmur

24. **Hversu góð eða slæm er samstaðan milli starfsmanna ?**

Mjög góð  
Frekar góð  
Hvorki né  
Frekar slæm  
Mjög slæm

25. **Hversu mikið eða lítið getur þú dreift ábyrgð til starfsmanna þinna?**

Mjög mikið  
Frekar mikið  
Hvorki né  
Frekar lítið  
Mjög lítið

26. **Hversu mikinn eða lítinn sveigjanleika býrð þú við í starfi?**

Mjög mikinn  
Frekar mikinn  
Hvorki né  
Frekar lítinn  
Mjög lítinn

27. **Hversu miklum eða lítlum tíma verð þú í almenn skrifstofustörf?**

Mjög miklum  
Frekar miklum  
Hvorki né  
Frekar lítlum  
Mjög lítlum

**28. Hefur mannekla verið vandamál á þínum vinnustað síðustu 12 mánuði?**

Já  
Nei

**29. Hversu líklegt eða ólíklegt er að þú sinnir sama starfi að einu ári liðnu?**

Mjög líklegt  
Frekar líklegt  
Hvorki né  
Frekar ólíklegt  
Mjög ólíklegt

**30. Hversu mikið eða lítið álag fylgir starfi þínu?**

Mjög mikið  
Frekar mikið  
Hvorki né  
Frekar lítið  
Mjög lítið

**31. Hversu sátt(ur) eða ósátt(ur) við launakjör þín?**

Mjög sátt(ur)  
Frekar sátt(ur)  
Hvorki né  
Frekar ósátt(ur)  
Mjög ósátt(ur)

**32. Hversu sátt(ur) eða ósátt(ur) ertu með vinnuaðstöðu þína?**

Mjög sátt(ur)  
Frekar sátt(ur)  
Hvorki né  
Frekar ósátt(ur)  
Mjög ósátt(ur)

**33. Hversu sátt(ur) eða ósátt(ur) ertu með tölvubúnað á starfsstöð þinni?**

Mjög sátt(ur)  
Frekar sátt(ur)  
Hvorki né  
Frekar ósátt(ur)  
Mjög ósátt(ur)

**34. Hversu vel eða illa tekst að taka á tilfallandi vandamálum tengdum starfsmönnum á starfstöðinni?**

Mjög vel  
Frekar vel  
Hvorki né  
Frekar illa  
Mjög illa

**35. Hversu vel eða illa tekst að taka á tilfallandi vandamálum tengdum þjónustunotendum á starfstöðinni?**

Mjög vel  
Frekar vel  
Hvorki né  
Frekar illa  
Mjög illa

**36. Ertu sátt(ur) eða ósátt(ur) með upplýsingmiðlun á starfstöð þinni?**

Mjög sátt(ur)  
Frekar sátt(ur)  
Hvorki né  
Frekar ósátt(ur)  
Mjög ósátt(ur)

**37. Hversu vel eða illa gengur daglegt starf starfsöðvar þinnar?**

Mjög vel  
Frekar vel  
Hvorki né  
Frekar illa  
Mjög illa

**38. Hversu vel eða illa gengur daglegur rekstur starfsstöðvar?**

Mjög vel  
Frekar vel  
Hvorki né  
Frekar illa  
Mjög illa

**39. Gengur þér almennt vel eða illa að sinna starfi þínu?**

Mjög vel  
Frekar vel  
Hvorki né  
Frekar illa  
Mjög illa

**40. Hversu jákvætt eða neikvætt er viðhorf þitt til vinnustaðar þíns?**

Mjög jákvætt  
Frekar jákvætt  
Hvorki né  
Frekar neikvætt  
Mjög neikvætt

#### **Viðhorf til yfirstjórnar**

**41. Færð þú mikinn eða lítinn stuðning í starfi frá yfirmönnum?**

Mjög mikinn  
Frekar mikinn  
Hvorki né  
Frekar lítinn  
Mjög lítinn

**42. Er þér boðið upp á handleiðslu í starfi?**

Já  
Nei

**43. Ef svar 42 er já vinsamlega svaraðu eftirfarandi spurningu:  
Hefur þú nýtt þér handleiðslu**

Já  
Nei

**44. Ef svar 42 er já vinsamlega svaraðu eftirfarandi spurningu:  
Telur þú þörf á frekari handleiðslu í starfi**

Já  
Nei

**45. Hversu mikið eða lítið traust berð þú til þinna yfirstjórnenda ?**

Mjög mikið  
Frekar mikið  
Hvorki né  
Frekar lítið  
Frekar lítið

**46. Hversu vel eða illa ganga samskipti við yfirmenn þina?**

Mjög vel  
Frekar vel  
Hvorki né  
Frekar illa  
Mjög illa

**47. Ertu sátt(ur) eða ósátt(ur) með upplýsingmiðlun á vinnustað þínum?**

Mjög sátt(ur)  
Frekar sátt(ur)  
Hvorki né  
Frekar ósátt(ur)  
Mjög ósátt(ur)

Reykjavík 25. febrúar 2008

Ágæti viðtakandi.

Við heitum Guðbjörg Sara Björnsdóttir og Vigdís Björk Agnarsdóttir og við erum þroskaþjálfanemar á lokaári við Kennaraháskóla Íslands.

Við óskum vinsamlegast eftir samstarfi og leyfi frá ykkur til að vinna viðhorfskönnun meðal forstöðumanna í búsetuúrræðum fatlaðra á ykkar vegum, í tengslum við BA verkefni sem við erum að vinna að.

Verkefnið hefur vinnuheitið: Mat á viðhorfum forstöðumanna í búsetu fatlaðra til starfs síns.

Markmið könnunarinnar er að skoða viðhorf forstöðumanna sem starfa í búsetuúrræðum fatlaðra til starfs síns. Með búsetuúrræðum er átt við: sambýli, íbúðakjarna, heimili fyrir börn, skammtímavistun, meðferðarheimili og áfangaheimili.

Við óskum eftir samstarfi við ykkur á þann hátt að fá aðgang að, eða fá sendan frá ykkur netfangalista yfir forstöðumenn sem starfa í búsetuúrræðum á ykkar vegum. Spurningalistinn er ekki fullunnin að svo stöddu en við reiknum með að hann verði tilbúinn til útsendingar í byrjun mars.

Leiðsagnarkennari okkar er Kristín Björnsdóttir [kristinb@khi.is](mailto:kristinb@khi.is) stundakennari við þroskaþjálf- og tómstundabraut KHÍ og starfsmaður við Rannsóknarsetur í fötlunarfræðum við HÍ.

Með virðingu og vinsemd,

Vigdís Agnarsdóttir [vigdagna@khi.is](mailto:vigdagna@khi.is)

G. Sara Björnsdóttir [gubjorns@khi.is](mailto:gubjorns@khi.is)

Þroskaþjálfanemar við KHÍ.

## 12.8 Tölvupóstur til forstöðumanna

---

Sent 20. mars 2008.

Kæri viðtakandi,

Við heitum Guðbjörg Sara Björnsdóttir og Vigdís Björk Agnarsdóttir og erum þroskaþjálfanemar á lokaári í Kennaraháskóla Íslands. Við viljum biðja þig um að taka þátt í spurningalistakönnun sem er liður í lokaverkefni okkar á þroskaþjálf- og tómstundabraut og unnið undir leiðsögn Kristínar Björnsdóttur ([kristinb@khi.is](mailto:kristinb@khi.is)).

Um er að ræða könnun á viðhorfum forstöðumanna til starfsvettvangs. Í spurningalistanum er sjónum beint að þremur þáttum: hugmyndafræði og réttindi, starfsvettvangi og viðhorfum til yfirstjórnenda.

Fyllsta trúnaðar verður gætt og ekki verður hægt að rekja niðurstöður til einstakra þátttakenda. Allar upplýsingar sem við fáum um einstaklinga eru varðveittar á öruggan hátt og hefur verkefnið verið tilkynnt til Persónuverndar (nr. S3801/2008).

Afar áriðandi er að viðhorf sem flestra komi fram. Spurningalkönnunin er á rafrænu formi og tekur einungis um 10-15 mínútur að svara henni, en það gerir þú með því að smella á slóðina hér fyrir neðan.

-----  
<https://ugla.khi.is/K2/eydublad.php?fid=214>

Tölvupóstfang þitt: xxxxxxxx

Veflykill þinn: XXXX

Könnunin er nafnlaus, ekki er hægt að tengja svarendur við svör þeirra.