

2015

Þjóðarspegilinn

Ráðstefna í félagsvísindum XVI

Starfspróun fagstéttar þroskaþjálfra í ljósi nýrra áskorana

Vilborg Jóhannsdóttir og Kristín Lilliendahl

Félags- og mannvísindadeild

Ritstjórar:

Helga Ólafs og Thamar M. Heijstra

Rannsóknir í félagsvísindum XVI. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2015

ISBN: 978-9935-424-19-8



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Starfsþróun fagstéttar þroskaþjálfra í ljósi nýrra áskorana

Vilborg Jóhannsdóttir

Kristín Lilliendahl

Þroskaþjálfafélag Íslands fagnar um þessar mundir hálftrar aldar starfsafmæli. Saga þroskaþjálfra hófst þegar farið var af stað með nám á Kópavogshæli fyrir nýja starfstétt, þ.e. gæslusystur sem skyldu hafa það hlutverk að sinna gæslu og umönnun vistmanna á Kópavogshæli. Gæslusystur fengu starfsheitið þroskaþjálfar árið 1971 og hefur meginhlutverk þeirra verið að starfa með fötluðu fólki og þá sérstaklega fólki með þroskahömlun (Kristín Lilliendahl og Vilborg Jóhannsdóttir, 2013; Vilborg Jóhannsdóttir, 2001). Tilgangur og hlutverk starfsgreinarinnar hefur tekið örum breytingum í takt við ríkjandi hugmyndafræði í málefnum fatlaðs fólks á hverjum tíma. Saga þroskaþjálfra hér á landi er þannig samofin mannréttindabaráttu fatlaðs fólks og þeim breytingum sem hafa orðið á lífi og aðstæðum þess. Segja má að þar beri hæst flutningur fatlaðs fólks af stofnunum út í samfélagið sem leiddi af sér þróun stoðþjónustukerfa sem hafa haft þann tilgang að tryggja fötluðu fólki fullgilda samfélagslega þátttöku og möguleika til lífsgæða á við aðra þjóðfélagsþegna (Vilborg Jóhannsdóttir, 2003). Þótt margt hafi breyst á hálfri öld í störfum þroskaþjálfra er ljóst að kjarni starfsins er ávallt sá sami eins og fram kemur í síðareglum og sameiginlegri starfskenningu þeirra, þ.e. að standa vörð um mannvirðingu og mannréttindi fatlaðs fólks (Berglind Bergsveinsdóttir, 2013; Þorvaldur Kristinsson, 2015). Þroskaþjálfar starfa í dag eftir lögum um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34 frá árinu 2012 og reglugerð um menntun, réttindi og skyldur þroskaþjálfra nr. 1120 frá árinu 2012. Í reglugerðinni er skýrt kveðið á um að þroskaþjálfum beri að þekkja skyldur sínar og virða síðareglur stéttarinnar, auk þess að viðhalda þekkingu sinni og faglegri færni og tileinka sér nýjungar er varða starfið. Þær nýjungar og áskoranir sem þroskaþjálfar hafa á síðustu árum þurft að horfa til í starfsþróun sinni eru m.a. yfirfærsla málefna fatlaðs fólks frá ríki til sveitarfélaga, samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks og ný hugmyndafræði mannréttinda hér á landi um sjálfstætt líf og notendastýrða persónulega aðstoð (NPA). Jafnframt sýna nýlegar rannsóknir að mikil eftirspurn er eftir þroskaþjálfum á breiðari starfsvettvangi en áður og að sérstaða þeirra felist m.a. í möguleikum til starfa á fjölbreyttari sviðum en flestar fagstéttir. Fram kemur að atvinnumöguleikar séu miklir og að nemendur við útskrift hafi oftast en ekki fjölbreytta valkosti. Jafnframt því kemur fram að fagstéttin færir sig heilmikið til á þessum breiða vettvangi. Ástæðurnar þar að baki eru margþættar en möguleikarnir til að starfa í anda þeirra faglegu sjónarmiða sem fagstéttin kennir sig við virðist veða þungt. Einnig kemur fram að þroskaþjálfum sé hætt við faglegri einangrun þar sem þeir eru gjarnan einu fagaðilarnir eða einu þroskaþjálfarnir á sínum vinnustað (Kristín Lilliendahl og Vilborg Jóhannsdóttir, 2013; Vilborg Jóhannsdóttir og Kristín Lilliendahl, 2014). Þessar niðurstöður eiga sér samsvörun í nýlegum erlendum rannsóknum á þessu sviði þar sem undirstrikað er mikilvægi þess að horft sé til þeirra áhrifa sem breytingar í starfsumhverfi hafa á ímynd fagstéttarinnar, sérstöðu hennar, hlutverk og nýjar áskoranir. Í þessu samhengi ber aðilum saman um að það sé grundvallarþörf faggreinarinnar að þroskaþjálfar sem fagstétt eigi sér samsvörun í alþjóðlegu fræða- og fagsamfélagi sem þeir geta byggt ímynd sína og starfsþróun á (Kornbeck, 2009; Stevens, 2013; Storö, 2011). Þrátt fyrir stefnu Háskóla Íslands til 2016 þar sem hvatt er til samstarfs við fremstu háskóla heims meðal annars með nemenda- og kennara-

skiptum hefur slíkur farvegur lítt verið mótaður í menntun íslenskra þroskaþjálfara (Vilborg Jóhannsdóttir og Kristín Lilliendahl, 2014).

Í flestum löndum Evrópu er þroskaþjálfarafræði kennd til BA gráðu og í mörgum tilfellum til meistara- og doktorsgráðu. Menntun íslenskra þroskaþjálfara fer nú fram á menntavísindasviði Háskóla Íslands. Að loknu þriggja ára grunnnámi öðlast nemendur réttindi til starfa með fötluðu fólki á öllum aldri á fjölbreytilegum vettvangi þjónustu. Í völdum námskeiðum og vettvangstengdu námi er nemendum skapaður farvegur til að dýpka þekkingu annars vegar í þjónustu við börn og unglinga, og hins vegar í þjónustu við fullorðin og aldrað fólk. Um er að ræða breiðan þjónustuvettvang, s.s. öll skólastig, búsetu, atvinnu, tómstundir og fjölbreytilega meðferðar- og ráðgjafarþjónustu (Háskóli Íslands, 2012).

Í þessari grein eru kynntar niðurstöður rannsóknar er beinir sjónum að þeim áskorunum sem mæta fagstéttinni þegar hún færir sig til á breiðum starfsvettvangi. Í því skyni er horft til þeirra leiða sem þroskaþjálfarnir fara við að efla starfshæfni og sjálfstraust í ljósi síbreytilegra krafna í starfi. Rannsóknin er byggð á starfssögu-könnun og viðtölum við þroskaþjálfara sem hafa söðlað um í starfi og þurft að aðlaga sig nýrri þekkingu, nýjum kröfum og þörfum nýrra þjónustuhópa. Rannsóknin er hluti af langtímarannsókn höfunda sem hófst árið 2013 og beinir sjónum að störfum og menntun þroskaþjálfara í alþjóðlegu ljósi. Í langtímarannsókninni er starfsþróun íslenskra þroskaþjálfara skoðuð á grundvelli þróunar sambærilegrar fagstéttar í Evrópu með það að leiðarljósi að skoða þýðingu alþjóðlegs samstarfs fyrir menntun og störf þeirra.

Hugtök og fræðilegur grunnur

Á Íslandi líkt og í öðrum löndum Evrópu hafa orðið miklar breytingar á störfum og starfsvettvangi þroskaþjálfara eins og fram hefur komið. Hlutverk, þjónustuhópar og starfsviðmið breytast í kjölfar samfélagsbreytinga og oftast en ekki eru gerðar kröfur um meiri sérhæfingu. Í skrifum fræðimanna sem hafa beint sjónum sínum að þróun þessarar faggreinar og fræðasviðs kemur fram að flutningur menntunar þroskaþjálfara á háskólastig, ákvæði Bolognaferlisins um samræmt fræðasvið Evrópu, vinnulöggjöf Evrópusambandsins um sameiginlegt atvinnusvæði aðildaríkjanna og alþjóðlegir mannréttindasáttmálar hafa verið mikilvægar breytingar á alþjóðavísu í þeirri þróun að skapa fag- og fræðigreininum skýrari afmörkun og traustari sess (Vilborg Jóhannsdóttir og Kristín Lilliendahl, 2014). Alþjóðleg hæfniviðmið þroskaþjálfara frá árinu 2005 sem taka mið af sameiginlegum þjónustuhópum þroskaþjálfara í Evrópu og sérstök hæfniviðmið er lúta að þjónustu við fólk með þroskahömlun frá árinu 2009 bera þessu glöggvitni. Flest fagfélög þroskaþjálfara í Evrópu, þar á meðal Þroskaþjálfarafélag Íslands eru aðilar að samtökunum (Þorvaldur Kristinsson, 2015; Þroskaþjálfarafélag Íslands, e.d.). Með hæfniviðmiðunum eru alþjóðasamtök þroskaþjálfara að bregðast við stefnumarkandi breytingum í starfsumhverfi þroskaþjálfara eins og getið er hér að framan með það að leiðarljósi að styrkja stöðu, sameiginlega ímynd og samstarf þroskaþjálfara milli landa þrátt fyrir að fagstéttin starfi á nokkuð ólíkum grunni milli landa og með ólíkum þjónustuhópum. Leiðarstefið í alþjóðlegu hæfniviðmiðunum eru mannréttindaáherslur grundvalladar á alþjóðlegum mannréttindasáttmálum, s.s. samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks sem var samþykktur af Allsherjarþingi Sameinuðu þjóðanna árið 2006 (AIEJI, e.d.). Samanburður á þeim viðmiðum er leiða starfsundirbúning í þremur löndum Evrópu, þar á meðal Íslandi, sýnir að það er sammerkt með þeim háskólum sem skoðaðir voru að undirbúa nemendur til að styðja samfélagslega þátttöku, efla samfélagslega þekkingu og sjálfræði þeirra þegna sem ekki njóta félagslegs jafnræðis á grundvelli mannréttindasáttmála og gildandi laga. Storö (2011) og Stevens (2013) undirstrika tvíþætt hlutverk þroskaþjálfans í því skyni, þ.e.

leiðsagnarhlutverk og hlutverk hins pólitíska talsmanns. Það sé ekki nóg að þekkja starfsviðmið sín og siðareglur, heldur þurfi þau viðmið að vera innbyggð í lífsviðhorfi og sjálfsskilningi þroskaþjálfans (Stevens, 2013).

Að framansögðu er ljóst að þær miklu og öru breytingar sem hafa orðið í starfsumhverfi þroskaþjálfra kalla á ítarlega greiningu og rannsóknir á þróun starfa þeirra frá fjölbreytilegum sjónarhornum í þeim tilgangi að styrkja faggreinina, ljá fagstéttinni rödd og styðja við starfsþróun hennar (Gustavson, 2003; Erikson, 2005; Hämälinen, 2012). Í starfsemiskeningum Engeström (2001) sem miða að uppbyggingu og þróun, s.s. þjónustuheilda og mannaúts, er m.a. lögð áhersla á að sögulega samhengið (*historicity*). Í því skyni er horft til þess að ákveðin starfsemi, hópar og einstaklingar þróist á löngum tíma og þá í tengslum við fyrri þróun og því mikilvægt að greina breytingar út frá fyrri reynslu og þekkingu. Jafnframt er lögð áhersla á að vettvangurinn sem skoðunin beinist að þurfi að vera margradda (*multi-voicedness*) þar sem samræðan og skoðanaskipti eru sett á oddinn og saga allra hlutaðeigandi talinn skipta máli. Í þessu samhengi er mikilvægt að draga fram að hugmyndafræðileg þróun í starfsumhverfi þroskaþjálfra hér á landi hefur verið svo hröð að þjónustukerfin hafa að ýmsu leyti ekki náð að fylgja nýjum áherslum eftir. Fyrri niðurstöður okkar sýna að þessi staða hefur mikil áhrif á starfsval á breiðum vettvangi, starfsaðlögun og starfsferilsþróun fagstéttarinnar (Kristín Lilliendahl og Vilborg Jóhannsdóttir, 2013; Vilborg Jóhannsdóttir og Kristín Lilliendahl, 2014). Illeris (2011) telur mikilvægt að hugað sé vel að hæfnipörf á fjölbreytilegum sviðum þegar hlutverk og tilgangur starfa breytist í takt við samfélagsþróun og breytingar af ýmsum toga. Í því skyni leggur hann áherslu á að helstu áskoranir, framtíðarsýn og samfélagslegar þarfir séu hafðar í huga í þeim nálgunum er þróun starfsemi og einstaklinga byggir á. Starfsþróun er margþætt hugtak sem getur beinst að þróun starfsferils einstaklingsins eða verið skipulagt námsferli sem starfsemi þarfnast tengt umbótum. Jafnframt getur hugtakið vísað til tiltekins hóps, s.s. ákveðinnar fagstéttar (Sharf, 2012). Starfsþróunarkenningar hafa verið settar fram út frá mörgum sjónarhornum í þeim tilgangi að styðja við menntun, starfsþróun og til að hjálpa fólki að sjá fyrir breytingar á starfsferlinum. Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir (2009) nefna að starfsferillinn sé bæði hlutlægur, þ.e. byggir á staðreyndum eins og sjá má í starfsferilskrá og huglægur, þ.e. þeirri merkingu sem störfun hafa fyrir hvern og einn. Áhugavert er að skoða kenningu Savickas (2005) um mótun starfsferils þar sem lögð er áhersla á að einstaklingurinn sjái sjálfur merkingu og tilgang með því sem hann gerir og fái tækifæri til að tjá sig um eigin reynslu. Hugtakið aðlögunarhæfni (*career adaptability*) er miðpunktur í kenningum hans og vísar til þess hvernig tekist er á við breytingar í starfi og hversu tilbúinn einstaklingur er til að takast á við ný verkefni. Kenning Savickas (2005) felur í sér fimm víddir aðlögunarhæfninnar og samkvæmt þeim er *umbugsun* og meðvitund um eigin starfsferil lykilatriði og um leið fyrsta víddin. Áhersla er lögð á framtíðarsýnina í ljósi fyrri reynslu. *Stjórn* á starfsferli er önnur meginvíddin. Horft er til þess að stjórn á starfsferli feli í sér ábyrgð á ákvörðunum og framkvæmdum á eigin starfsferli. Þriðja víddin *forvitni* kallar á leit að upplýsingum og leiðir til betri sjálfsskilnings og skilnings á störfum, þ.e. hæfniskröfum. Í fjórðu víddinni *sjálfstraust* er áherslan á að gott sjálfstraust auki aðlögunarhæfni og að sjálfstraust aukist við að takast á við áskoranir og leysa þær. Fimmta víddin *Samvinna* vísar til hæfninnar til að eiga samskipti við annað fólk og færast nær markmiðum á starfsferli í samstarfi við aðra. Savickas (2005) dregur fram eftirfarandi eiginleika til viðbótar sem styðja við aðlögun á starfsferli, s.s. vilja, hæfni til áætlanagerðar og stjórnunarhæfni. Starfsþróunarkenning þeirra Skovholt og Rönnestad (1997) er stígbundið líkan sem nær yfir alla starfsævina og tekur mið af starfsþróun fagstétta er starfa við ráðgjöf og meðferð. Horft er til áhrifa faglegra sem persónulegra þátta sem geta haft áhrif á starfsþróun fagmannsins. Kenningin byggir á átta sviðum sem vísa til stöðu og starfstímabils fagmannsins. Sviðin skiptast í átta undirþætti sem vísa til

starfsreynslunnar, hlutverks og viðfangsefna. Sjöunda sviðið sem skilgreint er sem einstaklingsmiðun horfir til starfstímabils sem tekur til 10 - 30 ára og lítur til þess að fagmaðurinn hafi öðlast fjölbreytilega reynslu út frá eigin hugmyndum og gildismati. Hugtök eins og starfsánægja, starfshæfni, framtíðarsýn og samvinna eru mikilvæg grundvallað á því að meginviðfangsefni fagmannsins á þessu stigi er að þróa persónuleg sérkenni sem fagaðili. Litið er á þjónustunotendur sem sterka áhrifavalda í starfsþróun. Í kenningu þeirra Skovholt og Rönnestad má finna sterka samsömun við kenningu Savickas (2007) um aðlögunarhæfnina. Sharf (2012) bendir á að líta megi á starfsþroskann sem nokkurs konar hringferli þar sem fagmaðurinn getur farið inn á sömu stig og áður með nýjum viðfangsefnum. Þessar kenningar eru lagðar til grundvallar gagnaöflun og greiningu gagna í þeirri rannsókn sem kynnt er í þessari grein.

Rannsóknin

Þær niðurstöður sem eru kynntar í þessari grein byggja á þeim hluta langtímarannsóknarinnar er beinir sjónum að starfi og starfsþróun íslenskra þroskaþjálfara á grundvelli þróunar sambærilegrar fagstéttar í Evrópu. Sjónum er sérstaklega beint að forsendum starfsvals, þeim leiðum sem farnar eru við starfsaðlögun og þeim bjargráðum og aðgerðum sem þroskaþjálfarnir reiða sig á. Unnið er samkvæmt eiginlegri rannsóknarhefð og horft til þeirra áskoranna sem mæta fagstéttinni þegar hún færir sig til á breiðum starfsvettvangi og tekst á við nýjan vettvang og þjónustuhópa. Rannsóknarspurningin sem lögð er til grundvallar er eftirfarandi: *Hvaða forsendur eru að baki breytingum á starfsferli þátttakenda og hvaða leiðir fara þeir í sinni starfsaðlögun til að efla hæfni og sjálfsþraust?* Val á þátttakendum fellur undir styrkleika (*intensity*) þar sem þátttakendur hafa viðtæka reynslu á þeim sviðum sem skoðuð eru og hentugleika (*convenience*) þar sem flestir þátttakendanna höfðu gengt hlutverki leiðsagnarkennara í vettvangsnámi þroskaþjálfanema (Flick, 2006). Gagna var aflað með könnun sem fól í sér opnar spurningar þar sem þátttakendur voru beðnir að hugsa um sína starfssögu í ljósi viðtalsviðmiða er grundvöllur voru á rannsóknarspurningunni. Starfssögu-könnuninni var fylgt eftir með rýnihópaviðtali við þátttakendur sem var hugsað til að öðlast betri skilning á viðhorfum og reynslu þeirra. Kynningarbréf var sent í maí 2015 til 14 valinna þroskaþjálfara sem allir áttu það sammerkt að hafa tekist á við breytingar á starfsferli sínum. Alls lýstu 12 áhuga á þátttöku í rannsókninni. Af þeim svöruðu 10 könnuninni og 7 buðu sig fram í rýnihópaviðtali sem fram fór í ágúst 2015. Rýnihópaviðtalið tók rúmar tvær klukkustundir og var tekið upp, afritað og kóðað.

Niðurstöður

Fyrstu niðurstöður í þessum hluta langtímarannsóknarinnar eru hér settar fram í fjórum meginþemum. Þau eru: breytingar á starfsferli; ný hlutverk - nýjar kröfur; tekist á við breytingar og áhrif breytinga á starfsferilsþróun.

Breytingar á starfsferli

Sammerkt með þátttakendum í rannsókninni er fjölþætt og löng starfsreynsla. Flestir þátttakendur falla að 10 - 30 ára starfstímabili samkvæmt kenningum Skovholt og Rönnestad. Þeir hafa allir flutt sig til innan hins hefðbundna starfsvettvangs þroskaþjálfara. Nokkrir þátttakendur hafa fært sig út fyrir hinn hefðbundna vettvang, s.s. í þjónustu við aldrað fólk, fólk með geðraskanir og ungmenni með fjölþættan vanda. Flestir þátttakendur hafa sótt eða eru að sækja framhaldsnám á ólíkum sviðum, s.s.

markþjálfun, grunnskólafræði, sérkennslufræði, opinber stjórnsýsla, fötunarfræði og þroskaþjálfing. Áhugavert er að sjá hvað viðbótarmenntun með áherslu á sérhæfingu er sterk í framtíðarsýn þeirra hvað varðar eigin starfsþróun. Nokkrir upplifa þörf á að efla starfshæfni á sviði ráðgjafar og sjá frekari menntun á því sviði mikilvæga. Þetta á jafnt við um þá sem starfa með börnum og ungmönnum og þá er starfa í þjónustu við fullorðna og aldraða. Annar viðmælandi valdi núverandi starf með það að markmiði að dýpka þekkingu sína á ákveðnu sviði með einkarekstur í huga við starfslok. Forsendur breytinga á starfsferli þátttakenda endurspeglar þær áskoranir sem hafa verið í starfsumhverfi þroskaþjálfara á undanförunum árum. Má þar nefna yfirfærslu málefna fatlaðs fólks frá ríki yfir til sveitarfélaga, lokun sértækra þjónustu og starfsmöguleika á víðari vettvangi en áður. Einnig koma hugtök á borð við starfsánægju og starfsálag hér við sögu þar sem breytingar á starfsvettvangi má rekja til skorts á möguleika til að starfa í samræmi við eigin starfskenningu og fagleg sjónarmið. Þar draga nokkrir viðmælendur fram þætti, s.s. mikinn niðurskurð í þjónustu, mikla starfsmannaveltu og skort á möguleikum til að ráða fagfólk og erfiðleikana við að vera eini þroskaþjálfari á staðnum. Í þessu samhengi undirstrika flestir þátttakendur mikilvægi þess að hafa möguleika til að ná þeim faglega árangri sem þeir vilja sjá í starfi sínu og leggja þar árangur í starfi til grundvallar starfsánægju. Svör viðmælenda í rýnihópaviðtalinu undirstrikuðu að þeir höfðu flestir lagt mikla hugsun í starfsval á nýjum vettvangi og verið með sín persónulegu og faglegu viðmið í huga. Einn þátttakandi sem tók við starfi ráðgjafaþroskaþjálfara eftir yfirfærsluna studdi starfsval sitt þeim rökum að hún hefði haft trú á stjórnsýslubreytingunni og því hafi hún viljað leggja sitt af mörkum til að „hennar fólk“ fengi enn betra tækifæri í nýju umhverfi. Annar þátttakandi sem færði sig frá leikskóla yfir í stjórnunarhlutverk í búsetu nefndi óskýrt hlutverk þroskaþjálfara og illa aðgreinanlegt frá starfi sérkennara eina af forsendum breytinganna hjá sér. Einn þátttakandi fann sig knúinn til að prófa nýtt þjónustuúrræði til að mæta brýnni þörf ákveðins notendahóps sem var utanveltu í þjónustukerfinu. Tveir nefndu forvitni og áhuga á að prófa eitthvað nýtt til að öðlast fjölbættari reynslu og um leið að efla fagvitundina og starfshæfni.

Ný hlutverk - nýjar áskoranir

Flestir þátttakendur upplifðu tilhlökkun við að takast á við ný verkefni og áskoranir ssem skýrist ef til vill að því að þeir voru meðvitaðir um hverju þeir væru að sækjast eftir í nýja starfinu. Þeir byggja þannig á reynslunni og sínum faglegu viðmiðum og sýn á eftirsóttan árangur starfsins. Margir höfðu verið búnir að leita sér upplýsinga um nýtt hlutverk og helstu viðfangsefni en ítrekuðu að starfslýsingar hefðu í sumum tilfellum verið óljósar og einhverjir fengu rými til að vinna þær sjálfir. Í því skyni kom fram að þeir hefðu upplifað það sem traustsyfirlýsingu og hvatningu. Þetta átti sérstaklega við eftir flutning þjónustunnar til sveitarfélaga. Skýrt hlutverk og umboð til að starfa samkvæmt eigin sannfæringu og starfsviðmiðum skipta þátttakendur greinilega máli. Í því samhengi draga nokkrir fram að nærþjónustan og einstaklingsmiðun grundvölluð á mannvirðingu, sjálfræði og valdeflingu skipti lykilmáli sem öll vinnuferli eiga að miða að. Þar skuli samstarf og jafningjasamráð við fatlað fólk og aðstandendur sett á oddinn. Margir þátttakendanna eru í ráðgjafar- og stjórnunarstörfum og greina þar marga mikilvæga verkþætti, s.s. áætlanagerð, þjónustumat, samstarf, teymisvinnu, miðlun upplýsinga um réttindi og þjónustu sem og að vera tengill við hin ýmsu kerfi. Einnig fræðslu og stuðning við starfsfólk til að tryggja að starfað sé í takt við sett markmið. Stjórnendurnir undirstrika mikilvægi þess að þroskaþjálfar gegni slíkum störfum því það skipti öllu máli á hvaða forsendum ákvarðanir eru teknar og vinnuferli skipulögð. Sem dæmi lýsa þeir áhyggjum yfir því að þroskaþjálfar séu að færa neðar í skipuritinu, sérstaklega hjá stærri sveitarfélögum við yfirfærsluna, sem þýði að réttindi og mannréttindasýnin í þjónustu við fatlað fólk hafi tilhneigingu til að víkja fyrir hagkvæmnisjónarmiðum og hóplausnum. Þroskaþjálfari sem starfar að málefnum

aldraðra nefnir þetta einnig sem sérstaka áskorun á því sviði og dregur fram að þroskaþjálfar eigi mikið erindi inn á þann vettvang með sínar starfshugmyndir. Sama tón kveður við hjá þroskaþjálfanum sem hefur verið leiðandi í þjónustu við ungmenni með fjölpættan vanda sem segir sína mestu áskorun felast í þeirri staðreynd að hennar ungmenni hafi ekki marga talsmenn og hafi fá tækifæri til að sanna sig. Í því skyni þurfi bæði að styrkja og efla ungmennin en ekki síður að vinna með viðhorf gagnvart þeim í samfélaginu, s.s. að skapa þeim möguleika til náms, tómstunda og vinnu sem og eitthvað raunhæft að stefna að. Í hnotskurn má segja að stóra áskorunin sem þátttakendur glíma við á breiðum vettvangi beinist að ólíkri sýn og nálgun sérfræðinga og starfsfólks á hvernig þjónustunni skuli háttað. Enn séu dæmi um að fatlað fólk þurfi að aðlaga sig kerfinu í stað þess að þjónustukerfið aðlagi sig að þörfum þess sem samræmist ekki þeim áherslum í þjónustu sem stjórnvöld hafa sammælt um og undirgengist í lögum og opinberum stefnumörkunum.

Tekist á við breytingar

Góðar fyrirmyndir og samstarf við aðra þroskaþjálfara eru þátttakendum ofarlega í huga hvað þennan þátt varðar. Í því skyni draga þeir sterkt fram mikilvægi þess að starfa með reynslumiklum þroskaþjálfum við ákvörðunartöku og lausn mála. Þeir sem hafa reynslu af því að vera eini þroskaþjálfinn á vinnustað nefna þennan þátt sem þungamiðju í starfsaðlöguninni. Flestir þátttakendur undirstrika að starfsviðmið þroskaþjálfara, s.s. samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, hugmyndafræðin og siðareglur séu þeirra haldreipi í aðlögunarferlinu. Til viðbótar nefna nokkrir skýrt hlutverk og það að upplifa faglegt traust, tilgang, hvatningu og tækifæri til að takast á við krefjandi viðfangsefni. Allir nefna að stuðningur yfirmanna gagnvart framhaldsnámi, símenntun og starfstengdri fræðslu skipti sköpum hvað starfsánægju og starfshæfni varðar. Þessi stuðningur skili sér margfalt inn í starfið. Þrátt fyrir að samstarf við eigin fagstétt sé þátttakendum ofarlega í huga þá ræða flestir mikilvægi teymisvinnu og samstarfs á breiðum grunni og nefna máli sínu til stuðnings hversu mikinn lærdóm þeir dragi af samvinnu og samtölum við aðrar fagstéttir og starfsfólk. Jafnframt undirstrika margir að þungamiðja samstarfsins sé ávallt samstarfið við notendur og aðstandendur þeirra. Aðrar leiðir til að takast á við breytingar í aðlögunarferlinu sem þátttakendur nefna eru handleiðsla og fagleg ráðgjöf, þátttaka í þróunarverkefnum, heimsóknir til að kynna sér nýjungar, ráðstefnur og fræðslufundir. Nokkrir nefna upprifjun á námsefni úr grunn- og framhaldsnámi og vefinn sem uppsprettu lærdóms. Þegar horft er til persónulegra eiginleika þá ræða nokkrir þátttakendur um jákvæðni, heiðarleika, sjálfsskoðun og lausnarmiðaða hugsun sem eiginleika sem þeir telja að hafi hjálpað þeim við að takast á við breytingar og áskoranir. Það er sammerkt með öllum þátttakendum að þeir hafa lítið kynnt sér alþjóðasamtök þroskaþjálfara og starfsviðmið þeirra og fannst það miður. Margir sögðust fylgjast vel með erlendum fræðimönnum sem hingað koma og þá í tengslum við viðfangsefni starfsins. Einnig var eitthvað um að þátttakendur hefðu farið erlendis í heimsóknir og skoðunarferðir. Nokkrir sögðust taka þátt í alþjóðlegu samstarfi og nefndum tengdum starfinu. Þroskaþjálfarnir sem starfa út fyrir hinn hefðbundna vettvang, s.s. með eldri borgurum, fólki með geðröskun og í meðferðarstarfi með ungmönnum með fjölpættan vanda sögðust hafa áhuga á að kynna sér störf kollega sinna í Evrópu á þessu sviði.

Áhrif breytinga á starfsferilsþróun

Þegar sjónum er beint að áhrifum breytinga á starfsferilsþróun eru þátttakendur almennt á þeirri skoðun að það sé mikilvægt að hugsa um eigin starfsferil og helstu forsendur ákvarðana og breytinga til að skilja sjálfan sig betur bæði faglega og persónulega. Þannig sé betur hægt að vera sjálfur við stjórnvölinn og um leið að öðlast meiri trú á sjálfan sig. Jafnframt betur tengdur við áhrif reynslunnar og þann lærdóm

sem hver og einn tekur með sér. Þroskaþjálfarnir sem tóku þátt í rýnihópaviðtali voru allir sammála um að starfssögu-könnunin sem þeir svöruðu sem undanfara rýnihópa- viðtalsins hefði vakið þau verulega til umhugsunar um eigin starfsferilsþróun, kjarna hennar og framtíðarsýn. Einnig kom það fram hjá sumum þeirra að þessi rýni hafi hjálpað þeim að staðsetja sig í samhengi við bæði þróun fagstéttarinnar og þróun mannréttindabaráttu fatlaðs fólks. Í því ljósi undirstrika þátttakendur mikilvægi faglegs samstarfs við aðra kollega innan fagstéttarinnar og mikilvægi þess að sækja námskeið og fræðslu sem er sérstaklega ætluð þroskaþjálfum. Máli sínu til stuðnings segja þeir að eftir yfirfærsluna séu námskeið almennt miðuð að fleiri fagstéttum og starfsfólki sem séu líka mikilvæg en gefi ekki sama tækifæri til að efla faglegan sjálfsskilning. Til frekari rökstuðnings draga þeir flestir fram að þeir líti á leiðbeinendahlutverk sitt í vettvangs- námi þroskaþjálfra sem mjög mikilvægt því það gefi þeim innsýn í nýjustu stefnur og strauða í náminu. Þá bæði hvað snertir leiðsagnahlutverk sitt gagnvart nemendum og samstarf við aðra leiðbeinendur í vettvangsnáminu á samráðs- og fræðslufundum. Nokkrir nefna að leiðsagnarstarfið krefjist þess að þeir ígrundi eigin störf með nemendum sem gefi dýpri skilning á eigin störfum og um leið aukið faglegt sjálfstraust. Það er mikill einhugur meðal þátttakenda um að viðhorf, skoðanir og þarfir þjónustu- notenda og fjölskyldna þeirra sé mikilvægasti þekkingagrunnurinn og sá lærdómur sem hefur gefið þeim besta veganestið hvað starfsþróun varðar. Sú þekking gefi bestu vísbendingarnar um kjarna fagsins, baráttuna og sóknarfærin í áframhaldandi starfs- þróun.

Niðurlag

Þær niðurstöður sem hér hafa verið kynntar eru sýnishorn af þeim niðurstöðum er liggja nú fyrir í þeim hluta langtímarannsóknar okkar er beinir sjónum að þróun fagstéttar íslenskra þroskaþjálfra á grundvelli þróunar sambærilegrar fagstéttar í Evrópu. Þau sjónarhorn sem hér hafa komið fram hjá þátttakendum hafa vakið með okkur enn fleiri spurningar um stöðu og starfsferilsþróun íslenskra þroskaþjálfra og sýnt okkur fram á að full ástæða er til að rannsaka enn frekar þær áskoranir sem þeir mæta í starfi og þau bjargráð sem þeir nýta sér til þess að ná eftirsóttum árangri til að axla starfskyldur sínar. Færa má rök fyrir mikilvægi þess að stækka úrtak rannsóknarinnar í því skyni að öðlast víðtækari skilning á þróun fagstéttarinnar sökum þeirra miklu og öru breytinga sem hafa orðið í starfsumhverfi hennar hér á landi sem og í Evrópu. Jafnframt teljum við að þau líkön þ.e. aðlögunarlíkan Savickas og starfsþróunarlíkan Skovholt og Rönnestad sem hér voru lögð til grundvallar, falla einkar vel að reynslu þátttakenda og starfshlutverkum og hafa sýnt fram á gildi sitt fyrir áframhaldandi þróun rannsóknarinnar. Til að mynda er lykilhugtök þessara líkana eins og árangur, forsendur starfsvals, umhugsun, stjórn, sjálfstraust, samvinna, forvitni og framtíðarsýn gagnsæ í frásögnum þátttakenda og hjálpleg við greiningu á starfsferilsþróun þeirra og aðlögunarhæfni við breytingar á starfsferli. Í hnotskurn má segja að sammerkt sé með þátttakendum í rannsókninni að hafa öðlast meiri sjálfsþekkingu, sjálfstraust og meðvitund um eigin faglegu sérkenni gegnum það persónulega breytingarferli sem fylgir því að færa sig til í starfi og takast á við nýjar áskoranir. Hugtakið árangur er þátttakendum sérstaklega hugleikið og þeir leggja það að stórum hluta til grundvallar hugtökum á borð við starfsval og starfsánægju. Af þessu má draga þá ályktun að starfsánægja þroskaþjálfra grundvallist á möguleikum þeirra til að geta starfað á grundvelli sinna faglegu sjónarmiða og starfskenningar sem að okkar mati undirstrikar það sem fram kemur hjá Stevens (2013) að viðmiðin er leiða starfið þurfi að vera innbyggð í lífsviðhorfi og sjálfsskilningi þroskaþjálfans þar sem hann gegnir í raun hlutverki hins pólitíska talsmanns.

Heimildir

- AIEJI. (e.d.- a). *Working with persons with developmental disabilities. The role of the social educator.* Barcelona: Höfundur. Sótt af <http://aieji.net/wp-content/uploads/2010/12/A-conceptual-framework.pdf>
- AIEJI. (e.d.- b). *The professional competences of social educators. A conceptual framework.* Barcelona: Höfundur. Sótt af <http://aieji.net/wp-content/uploads/2010/12/A-conceptual-framework.pdf>
- Berglind Bergsveinsdóttir. (2013). Hvað gerir þroskaþjálfari? Sérþekking þroskaþjálfara, Breytt sýn - breyttar áherslur. Óbirt meistararitgerð: Háskóli Íslands, Ípróttatómstunda- og þroskaþjálfadeild, Reykjavík.
- Erikson, L. (2005). Teoriers betydelse for forståelsen av socialpedagogik. Í L. Erikson (ritstjóri), *Socialpedagogiken i samballet. Rapport fra nordiske forskningskonferanse vid Linköpings universitet.* (2). Linköping: Linköping Universitet.
- Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: toward an activity theoretical recon- ceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133–156.
- Flick, U. (2006). *An introduction to qualitative research.* (3. útgáfa). London: Sage Publications.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir. (2009). Breyttar aðstæður á starfsferli og getan til að laga sig að þeim. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum X: félags- og mannvísindadeild* (bls. 739 - 745). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gustavsson, A. (2003). The role of theory in social pedagogy and disability research. A comparison between two practice oriented multi - disciplinary knowledge fields. Í A. Gustavsson, H. E. Hermansson og J. Hämäläinen (ritstjórar), *Perspectives and theory in social pedagogy* (bls. 164 -186). Gautaborg: Daidalos.
- Hämäläinen, J. (2012). Social pedagogy in Finland. *Kriminologija i Socijalna Integracija*, 20, 95-104.
- Háskóli Íslands. (2012). Menntavísindasvið: Þroskaþjálfarafræði (kynningarbæklingur). Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Illeris, K. (2009). *Contemporary theories of learning. Learning theorists in their own words.* London: Routledge Falmer.
- Kornbeck, J. (2009). „Important but widely misunderstood“: the problem of defining social pedagogy. Í J.Kornbeck og N. R. Jensen (ritstjórar), *The diversity of social pedagogy in Europe.* Bremen: Europaischer Hochschulverlag.
- Kristín Lilliendahl og Vilborg Jóhannsdóttir. (2013). Rýnt í störf þroskaþjálfara í ljósi alþjóðlegra viðmiða. Í Helga Ólafsdóttir og Tamar M. Heijstra (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum XIV. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2013.* Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Ísland.
- Lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012
- Reglugerð um menntun, réttindi og skyldur þroskaþjálfara og skilyrði til að hljóta starfsleyfi nr. 1120/2012.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (bls. 42-70). Hoboken, NJ:Wiley.
- Skovholt, T. M. og Rønnestad, M. (1997). *The evolving professional self. Stages and themes in therapist and counselor development.* New York: John Wiley & sons Ltd.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling.* (5. útgáfa). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Stevens, P. (2013). Social pedagogy: Heart and head. Í P. Herman (ritstjóri), *Studies in comparative social pedagogies and international social work and social policy.* (Vol. XXIV). Bremen: Europaischer Hochschulverlag.
- Storö, J. (2011). *Practical social pedagogy. Theories, values and tools for working with children and young people.* Bristol: Policy Press.

- Vilborg Jóhannsdóttir. (2001). *Markmið og mæling*. Óbirt M.Ed. – ritgerð: Kennaraháskóli Íslands.
- Vilborg Jóhannsdóttir. (2003). Gæðastýrð þjónusta byggð á viðhorfum notenda. Í Rannveig Traustadóttir (ritstjóri), *Fötlunarfræði: nýjar íslenskar rannsóknir* (bls. 209-227). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Vilborg Jóhannsdóttir og Kristín Lillensdahl. (2014). Hvað ræður för um starfsval og þróun þroskaþjálfanáms á Íslandi og í öðrum háskólum Evrópu? Í Helga Ólafsdóttir og Thamar M. Heijstra (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum XV. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2014*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Þorvaldur Kristinsson. (2015). *Þroskaþjálfar á Íslandi. Saga fagstéttar í hálfri öld*. Reykjavík: Þroskaþjálfafélag Íslands.
- Þroskaþjálfafélag Íslands. (e.d). *Norrænt samstarf*. Sótt á <http://www.throska.is/is/um-felagid/thi/erlent-samstarf>