

Maí 2015

**Hlutfall menntaðra starfsmanna á  
starfsstöðvunum,  
upplýsingar um námsframboð og  
staða sveitarfélaga með tilliti til  
menntunar starfsmanna**

í Garðabæ, Hafnarfirði, Kópavogi og  
Mosfellsbæ/Kjós

Unnið af Mats og inntökuteymis sveitarfélaga á höfuðborgarsvæðinu.



## I Inngangur

Á fundi samráðshóps framkvæmdastjóra félagsþjónustu á höfuðborgarsvæðinu, sem starfar á vettvangi SSH, var þann 10. september 2014 fjallað um endurmenntun og þjálfun starfsmanna sem starfa á heimilum og vinnustöðum fatlaðs fólks í Hafnarfirði, Garðabæ, Kópavogi og Mosfellsbæ.

Eftirfarandi var bókað í fundargerð:

*Fræðslunefnd er starfandi þvert á sveitarfélögin. Rætt um hlutfall menntaðra starfsmanna á starfsstöðvunum. Í Kópavogi hefur verið gerð áætlun um fjölda menntaðra starfsmanna á starfsstöðvunum. Þar kemur fram að stefnt sé að því að 30% starfsmanna séu fagmenntaðir.*

*Rætt um nauðsyn þess að fyrir liggi upplýsingar um námsframboð og einnig hver staðan er í sveitarfélögum hvað varðar menntun starfsmanna. Vísað til Mats og inntökuteymis. Fundarmenn lýstu yfir ánægju með störf Mats- og inntökuteymis hvað varðar fræðslumálin.*

Á fundi mats- og inntökuteymis skömmu síðar var ákveðið að fyrsta skrefið í þessu verkefni yrði að skilgreina fag- og starfsmenntun. Skoðuð var stefna stjórnvalda varðandi menntun, ályktanir hagsmunaðila, verklag kjarasviðs Sambands íslenskra sveitarfélag við mat á menntun auk fræðilegrar umfjöllunar um fagstéttir.

Markmið þessa verkefnis var að greina menntun starfsmanna út frá skilgreiningum sem ákvarðaðar voru í upphafi og setja niður viðmið um hvaða menntun nýtist í störfum með fötluðu fólki. Upplýsinga var aflað frá forstöðumönnum starfsstöðva sem heyra undir hlutaðeigandi sveitarfélög. Á niðurstöðum eru svo byggðar tillögur að viðmiðum við mat á menntun og æskilegu hlutfalli fagmenntaðra starfsmanna í þessum störfum.

Í þeirri skýrslu sem hér fer á eftir er gerð grein fyrir helstu niðurstöðum.

Mats- og inntökuteymi samráðshóps framkvæmdastjóra félagsþjónustu á höfuðborgarsvæðinu skipa:

Hrönn Hilmarsdóttir, þroskaþjálfari, fulltrúi Hafnarfjarðar

Jóhanna Lilja Ólafsdóttir, þroskaþjálfari, fulltrúi Kópavogs

Sólveig Steinsson, þroskaþjálfari, fulltrúi Garðabæjar

Vibeke Þ. Þorbjörnsdóttir, þroskaþjálfari, fulltrúi Mosfellsbæjar/Kjós



## II Stefna stjórnvalda

### Lög- og reglugerðir

Þjónusta við fatlað fólk byggir á lögum um málefni fatlaðs fólks nr. 59/1992 með síðari breytingum auk tengdra reglugerða. Markmið laganna er að tryggja fötluðu fólki jafnrétti og sambærileg lífskjör við aðra þjóðfélagsþegna og skapa því skilyrði til þess að lifa eðlilegu lífi. Við framkvæmd þeirra skal tekið mið af þeim alþjóðlegu skuldbindingum sem íslensk stjórnvöld hafa gengist undir, einkum samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks.

Í lögnum er lítið fjallað um starfsmenn málaflokksins en þó er kveðið á um að sveitarfélögum sé skylt að starfrækja teymi fagfólks með sérþekkingu á málefnum fatlaðs fólks til þess að meta þarfir þess heildstætt með tilliti til stuðnings. Þá er kveðið á um að óheimilt sé að ráða í störf hjá sveitarfélögum, þ.m.t. byggðasamlögum, ríki eða einkaaðilum sem unnin eru í þágu þjónustu við fatlað fólk, hvort sem þjónustan er veitt á heimili fatlaðs einstaklings, á öðrum heimilum eða stofnunum, þá sem hafa hlotið refsidóma vegna brota á ákvæðum XXII. kafla almennra hegningarlaga, nr. 19/1940, með síðari breytingum.

Reglugerð um þjónustu við fatlað fólk á heimil sínu nr. 1054/2010 kveður á um að sá sem sem hefur mannaforráð og ber faglega ábyrgð á daglegu starfi með fötluðu fólki á heimilum þess skal hafa þekkingu og reynslu af starfi með fötluðu fólki og menntun til slíkra starfa ef mögulegt er. Þjónustuaðilar og rekstraraðilar bera ábyrgð á því að þjálfun starfsmanna sé ávallt í samræmi við þarfir þeirra sem njóta stuðnings samkvæmt reglugerðinni.

### Framkvæmdaáætlun í málefnum fatlaðs fólks

Við endurskoðun laga um málefni fatlaðs fólks vegna yfirfærslu málaflokksins frá ríki til sveitarfélaga voru sett bráðabirgðaákvæði. Í þrettánda kafla þeirra var kveðið á um að ráðherra skuli leggja fram á Alþingi tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í málefnum fatlaðs fólks. Skipaður var starfshópur til að vinna þessa áætlun og skilaði hann tillögu sem samþykkt var á Alþingi í júní 2012. Áætlunin tekur mið af samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks auk annarra alþjóðlegra mannréttindasáttmála sem Ísland er aðili að. Lögð var áhersla á jafnrétti og bann við mismunum á grundvelli fötlunar. Viðurkennt er að fötlun sé hugtak sem þróast og breytist, að fötlun verði til í samspili einstaklinga sem eru með skerðingar, umhverfis og viðhorfa sem hindri fulla og virka samfélagsþátttöku. Í áætluninni er sett fram stefna stjórnvalda í málefnum fatlaðs fólks, skýr forgangs röðun verkefna, markviss aðgerðaáætlun og skilgreindir árangursmælikvarðar.



Kafli E fjallar um ímynd og fræðslu en þar ályktar alþingi að auka þurfi þekkingu og meðvitund almennings um málefni tengd fötlun og stöðu fatlaðs fólks í samfélaginu. Fatlað fólk verði sýnilegt í samfélaginu, svo sem í menntastofnunum, fjölmiðlum og á vinnustöðum. Jafnframt verði fatlað fólk gert meðvitaðra um rétt sinn svo að það geti nýtt hann. Skilningur verði aukinn meðal almennings og fatlaðs fólks um réttindi fatlaðs fólks og um notendasamráð, aukna virkni og samfélagsþátttöku þess. Fatlað fólk og samtök þess taki þátt í áætlanagerð um breytta ímynd og fræðslu.

Liður E.3. í áætluninni fjallar um fræðslu til starfsfólks og kjörinna fulltrúa sveitarfélaga þar sem markmiðið er að auka þekkingu á málefnum fatlaðs fólks og skilning á margbreytileika samfélagsins. Gert er ráð fyrir að framkvæmd verði með þeim hætti að samið verði fræðsluefni fyrir kjörna fulltrúa og starfsfólk félagsþjónustu og námskeið verði haldin með skipulögðum hætti á öllum þjónustusvæðum félagsþjónustu sveitarfélaga. Framkvæmdin er á ábyrgð Velferðarráðuneytisins/réttindavaktar ráðuneytisins í samstarfi við hagsmunasamtök fatlaðs fólks og samband íslenskra sveitarfélaga

Liðir E. 4 og 5 fjalla um þekkingu og menntun heilbrigðisstarfsmanna þar sem áhersla er lögð á að auka þurfi fræðslu um málefni fatlaðs fólks, meðal annars um eðli fatlana og viðhorf gagnvart fötluðu fólki, um samskiptaleiðir og nálgun í þjónustu við fatlað fólk og um heilsuvanda og heilsutengdar þarfir. Menntun heilbrigðisstétta verði endurskoðuð út frá nútímavíðhorfum og siðferðilegum viðmiðum í málefnum fatlaðs fólks þar sem tekið er mið af hugmyndafræði um fötlun sem leggur áherslu á félagslegar aðstæður, sjálfstætt líf og mannréttindi. Komið verði á kennslu um heilsufarsþætti tengda fötlun í námi allra heilbrigðisstétta. Velferðarráðuneytið/réttindavaktar ráðuneytisins og mennta- og menningamálaráðuneytið bera ábyrgð á framkvæmdinni í samstarfi við embætti landlæknis og menntastofnanir.

Liður E.6. fjallar um fræðslu til vinnuveitenda á almennum og opinberum vinnumarkaði þar sem markmiðið er að atvinnurekendur séu vel meðvitaðir um stöðu og færni fatlaðs fólks. Áhersla verði lögð á stöðu og færni fatlaðs fólks og mikilvægi þess að ávallt sé tekið tillit til hagsmuna fatlaðs fólks þegar ákvarðanir eru teknar í fyrirtækjum, stofnunum og ráðuneytum. Framkvæmdin er á ábyrgð Velferðarráðuneytisins/réttindavaktar ráðuneytisins í samstarfi við hagsmunasamtök fatlaðs fólks, Vinnumálastofnun og Samband íslenskra sveitarfélaga (Velferðarráðuneytið, 2014).

#### **Stefnumótun í þjónustu við fötluð börn og fullorðna**

Árið 2006 kynnti félagsmálaráðuneytið stefnumótun í þjónustu við fötluð börn og fullorðna frá 2007 til 2016. Þar var það gert að markmiði að árið 2010 yrðu a.m.k.



50% starfsmanna í málaflokknum með einhverskonar fagmenntun. Leiðir að markmiðum voru m.a. að sjá til þess að HÍ, KHÍ og aðrar háskólastofnanir myndu anna eftirspurn eftir námi í þeim greinum sem lúta að fötlunum, styðja við starfsnám félagsliða og stuðningsfulltrúa og sjá til þess að ófaglærðir starfsmenn hafi greiðan aðgang að því námi. Þá var lögð áhersla á að þeim sem hafa sérstaka menntun til tiltekinna starfa gangi fyrir við ráðningar í störf á starfssviði sínu. Þannig séu t.d. þroskabjálfum tryggð störf þar sem þroskabjálfun fer fram sem og félagsliðum og stuðningsfulltrúum með starfstengda menntun tryggð störf þar sem menntun þeirra nýtist (Velferðarráðuneytið, 2014).

### III Hagsmunasamtök

Á stjórnarfundum Landssamtakanna Þroskahjálps í maí 2014 var bókað undir önnur mál áhyggjur af stöðu fræðslu til starfsmanna sem starfa að málefnum fatlaðs fólks. Vakin var athygli á hlutverki réttindavaktar velferðarráðuneytis varðandi að gera tillögur að slíkri fræðslu sbr. framkvæmdaáætlun í málefnum fatlaðs fólks. Starfsmaður fræðslunefndar Mats- og inntökuteymis upplýsti stjórn samtakanna um að boðið væri upp á metnaðarfulla fræðslu fyrir starfsmenn sem starfa að málaflokknum hjá Hafnarfirði, Garðabæ, Kópavogi og Mosfellsbæ.

### IV Fagstéttir og starfsmenntun

Hugtakið fagstétt er notað af mörgum starfsstéttum, allt frá háskólamenntuðu fólki til iðnaðarmanna, en fagstétt er hópur fólks með sérþekkingu sem byggð er á fagmennsku og er viðurkennd í samfélaginu. Þessir einstaklingar deila skoðunum, gildum og siðum sem eru viðvarandi og tengjast í gegnum sameiginlega hugmyndafræði sem þeir vinna eftir. Menntun og kröfur geta verið mismunandi á milli landa og heimsálfa. Fagstéttir hafa stjórn á sínum málum og fólk innan þeirra hagnýtir sérfræðipækkingu sína til hagsbóta fyrir allt samfélagið (Laursen o.fl., 2007; Hjort, 2005; Sergiovanni 2001).

Fagstéttir sem vinna með fólki þurfi að huga að gæðum þjónustunnar sem þær veita. Þær þurfa að bera virðingu fyrir þeim sem þær þjónusta, koma til móts við þarfir og hlusta á óskir. Fagstéttir eiga að hafa forystu um að veita nauðsynlega þjónustu í samfélaginu, nota þekkingu sína og menntun til að koma með nýja vitneskju og leiðir til að þjónusta fólk. Í þessu samhengi hefur menntun og endurmenntun mikið vægi (Laursen o.fl., 2007).

Fagmennskan gerir kröfur um ígrundun sem felur í sér að starfsmenn leita lausna á vandamálum sem upp koma í starfi í ljósi þekkingar sinnar. Fagstéttirnar gera tilkall til einkaréttar á vinnu sem byggist á menntun þeirra. Nauðsynlegt er að fagstétt hafi



siðareglur sem hún starfar eftir sem og hugsjónir. Fagmenn skuldbinda sig til fagmennsku í samfélaginu og hafa áhrif á notendur sína eftir eðli þjónustunnar (Laursen o.fl., 2007; Grubb & Lazerson, 2004).

Með fjölgun nýrra starfstétta er talað um „hálfstéttir“ (semiprofessions eða paraprofessions) vegna þess að menntun þeirra er ekki jafn umfangsmikil og menntun á háskólastigi. Einkum er átt við kvennastéttir í umönnunargeiranum svo sem sjúkraliða og félagsliða. Á síðustu árum hafa fræðimenn leitast við að skilgreina hugtakið fagstétt í víðara samhengi með hliðsjón af starfsaðstæðum hverju sinni. Margir hópar hafa haldið sig við hefðbundnar aðferðir við fagþróun með áherslu á formlega menntun, leyfisveitingar og félagasamtök (Sarason, 2005; Laursen o.fl. 2007).

## V Námsframboð

Fræðslunefnd mats- og inntökuteymis hefur starfað frá yfirfærslu málefna fatlaðs fólks til sveitarfélaganna árið 2011. Í nefndinni sitja fulltrúar með sérþekkingu á málefnum fatlaðs fólks frá hverju sveitarfélagi og saman móta þeir fræðsluáætlun fyrir starfsmenn sem starfa í málaflokknum. Áætlanir liggja fyrir hálf t. ári í senn. Leitað er eftir tillögum að fræðslu frá forstöðumönnum starfsstöðva málaflokksins sem gera þarfagreiningu meðal sinna starfsmanna. Fastir liðir á hverju ári eru nýliðanámskeið, skyndihjálp og námskeið um nauðung í starfi. Nýliðanámskeiðin eru fjögurra tíma námskeið þar sem farið er í þá hugmyndafræði sem þjónusta við fatlað fólk byggir á, sjúkrapjálfi fer yfir vinnuaðstæður og stellingar við umönnun, stutt kynning á aðferðum til að móta hegðun, réttindamál starfsmanna eru kynnt og þeim kennt að lesa launaseðla, rætt er um viðhorf til vinnu og vinnustaðamenningu. Sendiherrar samnings sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks kynna samninginn og ræða við þátttakendur um þjónustuna og svara spurningum út frá sjónarhorni notenda. Öllum nýjum starfsmönnum ber að sækja þetta námskeið sem er haldið minnst tvisvar á ári. Skyndihjálp grunnur og upprifjun er haldin eftir þörfum. Metnaðarfull og fjölbreytt fræðsla hefur verið í boði þau ár sem nefndin hefur starfað þar sem m.a. hefur verið fjallað um nauðung í starfi með fötluðum, varnarviðbrögð, samskipti á vinnustað, hugmyndafræði í málefnum fatlaðs fólks o.fl.

Fræðslusetrið Starfsmennt sinnir heildstæðri þjónustu á sviði starfstengdrar símenntunar og mannauðsefningar fyrir opinberar stofnanir og starfsmenn þeirra. Starfsmennt byggir tilvist sína á kjarasamningum á milli eigenda setursins sem eru fyrir hönd vinnuveitanda, fjármálaráðuneytið og fyrir hönd launþega flest stéttarfélög innan BSRB. Setrið er því þjónustuaðili fræðslumála fyrir félagsmenn þeirra fjölmörgu aðildarfélaganna sem að setrinu standa. Það metur þörf fyrir fræðslu hjá stofnunum og starfshópum, kemur á starfstengdum námskeiðum, stuðlar að því



að raungera starfsþróun á vinnustað og veitir stofnunum ráðgjöf. Starfsemin felst í því að bjóða upp á margvísleg námskeið sem styrkja persónulega hæfni einstaklinga sem og getu þeirra í starfi. Þessi námskeið byggja oft á sérstakri námsskrá eða sérsniðnu stofnananámi sem litið er á sem sjálfsgöðan hluta starfa. Fræðslunefnd mats- og inntökuteymis hefur nýtt sér ráðgjafa að láni frá Starfsmennt sem halda þá námskeið sniðin að starfsmönnum sem vinna í málefnum fatlaðs fólks. Námskeiðin eru sveitarfélögum að kostnaðarlausu séu þeir sem þau sækja aðilar að SFR eða starfsmannafélögum sveitarfélaganna. Í gegnum starfsmennt geta starfsmenn sótt starfstengda menntun eins og stuðningsfulltrúa- eða félagsliðanám á framhaldsskólastigi (Starfsmennt fræðslusetur, 2014).

## Nám á framhaldsskólastigi

### *Stuðningsfulltrúar*

Starfsnám fyrir stuðningsfulltrúa hófst árið 1993 og er einkum hugsað fyrir starfsmenn í þjónustu við fatlaða, aldraða eða sjúka. Námið er skipulagt sem 162 stunda grunnnám og 84 stunda framhaldsnám. Markmiðið með náminu er að auka færni og þekkingu fólks á aðstæðum og þörfum fatlaðs fólks með það fyrir augum að auka lífsgæði þeirra. Námið snertir fjölbreytta fleti sálar-, félags- og uppeldisfræði og er grunn- og framhaldsnámið metið til eininga á framhaldsskólastigi og meðal annars inn í félagsliðabré. (Starfsmennt fræðslusetur, 2014).

### *Félagsliðar*

Nám fyrir félagsliða er skipulagt sem fimm anna nám. Til að koma til móts við fólk með langa starfsreynslu hefur verið boðið upp á nám á félagsliðabré þar sem raunfærni og starfsreynsla er metin til styttingar á námi í samræmi við reglur sem mennta- og menningarmálaráðuneytið setur. Nemendur velja á milli áherslu á starf með fötluðum eða öldruðum. Starf félagsliða felst í að efla félagslega virkni, á heilbrigðis-, félags- og menntunarsviði. Veita stuðning og umönnun þar sem þarfir einstaklingsins eru hafðar að leiðarljósi. Skjólstæðingar félagsliða eru oftast einstaklingar eða hópar sem vegna röskunar á þroska, veikinda, öldrunar eða áfalla þurfa á stuðning og þjónustu að halda (Borgarholtsskóli, 2014).

### *Sjúkraliðar*

Sjúkraliðanám hefur verið í boði á framhaldsskólastigi á Íslandi frá árinu 1965. Meðalnámstími á sjúkraliðabré er þrjú ár í skóla, þ.e. sex annir, auk sextán vikna launaðrar starfsþjálfunar. Sjúkraliðanám er í boði við Heilbrigðisskólann við Ármúla og fjölmarga aðra fjölbrauta- og verkmenntaskóla víða um land. Námið er alls 120 einingar og skiptist í almennar bóklegar greinar, sérgreinar, verknám á heilbrigðisstofnunum og starfsþjálfun. Hluta af náminu er hægt að stunda í fjarnámi. Nám á sjúkraliðabré er lánshæft að hluta hjá Lánasjóði íslenskra námsmanna.



Sjúkraliðanám er viðurkennd starfsmenntun og hljóta nemendur löggildingu að henni lokinni skv. lögum. Boðið hefur verið upp á framhaldsnám fyrir þá sem lokið hafa sjúkraliðanámi og auk þess eru fjölbreytt endur- og símenntunarnámskeið í boði, t.d. hjá Framvegis – miðstöð um símenntun í Reykjavík sem Sjúkraliðafélagið rekur í samstarfi við Fjölbrautaskólann við Ármúla (Sjúkraliðafélag Íslands, 2014).

## Nám á háskólastigi

### *Þroskaþjálfar*

Þroskaþjálfun er lögverndað starf og starfar stéttin eftir lögum um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012 og reglugerð um menntun, réttindi og skyldur þroskaþjálfra og skilyrði til að hljóta starfsleyfi nr. 1120/2012. Þroskaþjálfar starfa á öllum sviðum samfélagsins með það að leiðarljósi að styðja og efla samfélagslega þátttöku fatlaðs fólks og gæta hagsmuna þeirra. Mannréttindi og mannréttindabarátta er kjölfestan í störfum þeirra sem og fjölbreytilegar leiðir við að styðja og efla fatlað fólk.

Eins og segir í starfskenningu þroskaþjálfra er sérstaða stéttarinnar annars vegar viðtæk og hagnýt þekking á sviði stefnumótunar, skipulags og framkvæmdar heilðrænnar þjónustu og hins vegar einstaklingsmiðuð þjónusta, óháð aldri og aðstæðum. Engin önnur fagstétt sérhæfir sig í vinnu með fötluðu fólki.

Hugmyndafræði þroskaþjálfunar er grundvölluð í lögum, reglugerð og siðareglum þroskaþjálfra. Hún byggir m.a. á jafnrétti, virðingu fyrir sjálfsákvörðunarrétti og mannhelgi. Hver manneskja er einstök, allir eiga rétt til fullrar þátttöku á eigin forsendum í samfélaginu. Með þetta að leiðarljósi hafa þroskaþjálfar tekið þátt í að móta þjónustu og ryðja í burt hindrunum í samfélaginu í því skyni að bæta lífsskilyrði og lífsgæði fólks. Með þroskaþjálfun er unnið á fræðilegan og skipulegan hátt í samstarfi við þjónustunotendur að því, að stuðla að jákvæðum viðhorfum, efla færni og auka skilning á aðstæðum fólks.

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

Réttindabarátta og réttindagæsla er stór þáttur í starfi þroskaþjálfra. Stéttin hefur frá upphafi barist fyrir bættum kjörum fatlaðs fólks og rutt brautina til jafnra tækifæra og jafnréttis. Hlutverk þetta er skilgreint í reglugerð og siðareglum þroskaþjálfra. Í störfum sínum koma þroskaþjálfar að stefnumótun og orðræðu á opinberum vettvangi og verða þannig mótandi afl í þróun jákvæðra viðhorfa til þjónustunotenda og starfa sinna.





Proskapjálfafræði er þriggja ára fræðilegt og starfstengt 180 erts eininga grunnám til BA-gráðu. Nemendur kynnast þróun kenninga og hugmynda um fötlun og fá innsýn í nýjar íslenskar og erlendar rannsóknir og áherslur í búsetu-, atvinnu-, skóla- og fjölskyldumálum.

Í proskapjálfafræðum er lögð áhersla á kynningu á starfsvettvangi og starfskenningu proskapjálfa. Lögð er áhersla á útfærslu þjónustu á vettvangi þar sem byggt er á mannréttindum og fullri þátttöku fatlaðs fólks í samfélaginu. Nemendur hafa tækifæri til að velja sér áherslur í námi sínu með fjölbreytilegum valáföngum er snerta daglegt líf fatlaðs fólks. Í lokaverkefni hafa nemendur val um að útfæra og dýpka þekkingu sína í náminu og þjálfa sig í fræðilegum vinnubrögðum. Í náminu er lögð rík áhersla á gagnvirkt samstarf við vettvang og að einstök námskeið séu tengd vettvangi eins og kostur er. Ennfremur að nemendur dýpki þekkingu sína á væntanlegum starfsvettvangi og kynnist starfi proskapjálfa og aðstæðum fatlaðs fólks.

Námið er í boði í staðnámi og í fjarnámi. Í fjarnámi mæta nemendur tvisvar til þrisvar á misseri í staðlotur. Proskapjálfafræði er kennd til BA-prófs. Að loknu BA-prófi er hægt að halda áfram í MA-nám og doktors nám í proskapjálfafræðum. BA-nám tekur að jafnaði þrjú ár og MA-nám að jafnaði tvö ár (Háskóli Íslands, 2014).

### *Aðrar fag- og starfsstéttir*

Í vinnu með fötluðu fólki geta ýmsar háskólamenntaðar fagstéttir nýtt fagþekkingu sína til hagsbóta fyrir notendur s.s. iðjubjálfar, kennarar, sálfræðingar, félagsfræðingar, félagsráðgjafar og hjúkrunarfræðingar. Þess ber þó að geta að í námi þessara stétta felst ekki sérhæfing í málefnum fatlaðs fólks. Þá er í boði framhaldsnám á meistarastigi í fötlunarfræðum sem miðar að því að nemendur öðlist fræðilega og hagnýta þekkingu á málefnum fatlaðs fólks. Þetta felur meðal annars í sér þekkingu á sögulegri þróun kenninga og hugmynda um fötlun og rannsóknir á því sviði.

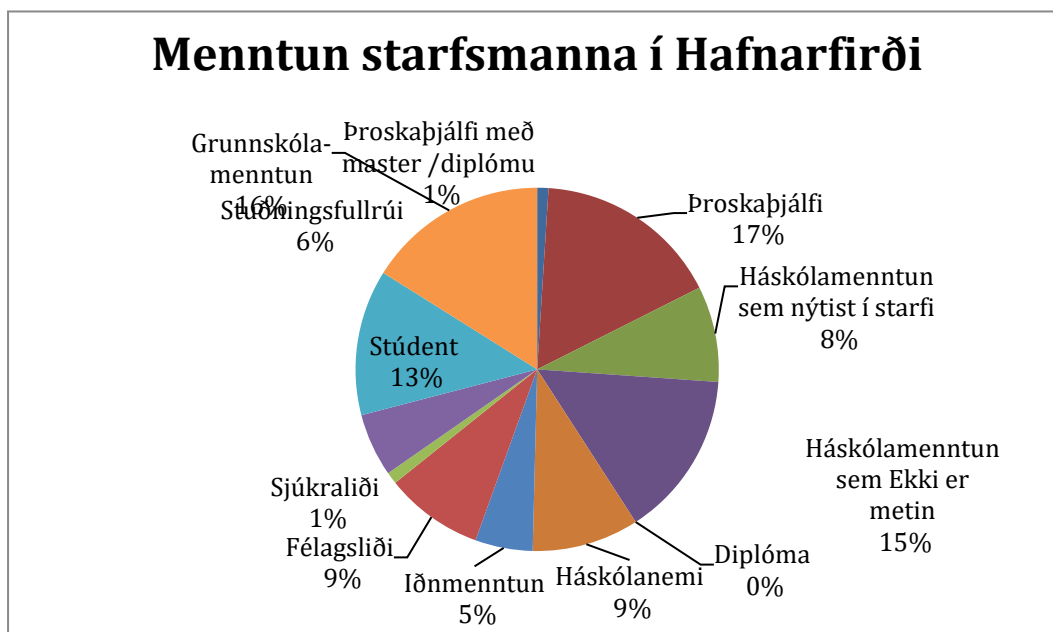
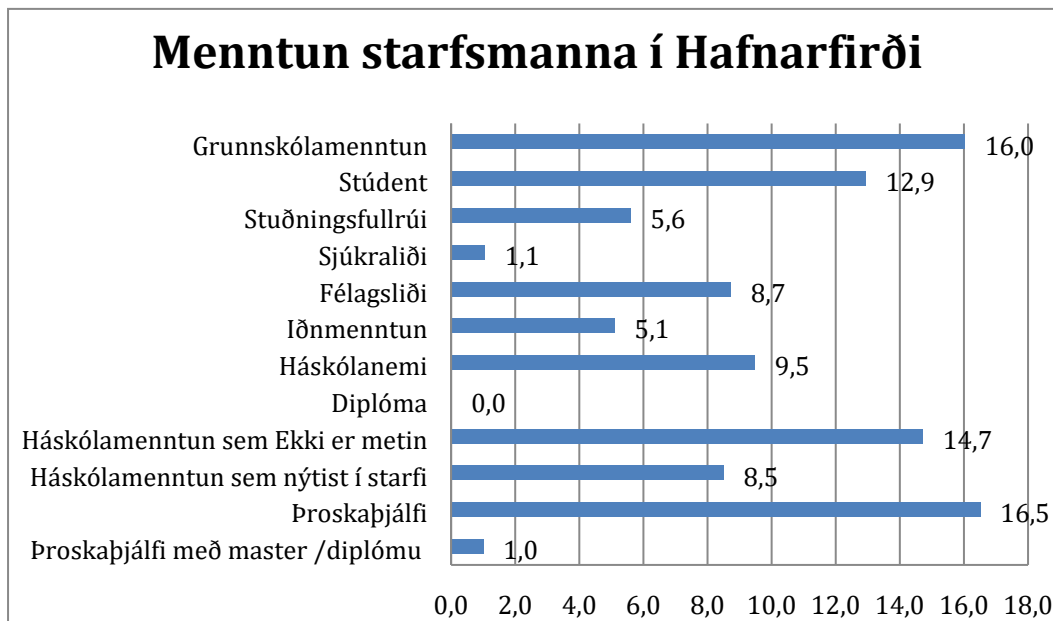
Á vinnustöðum og í frístundastarfi fatlaðs fólks geta stéttir eins og félagsmála- og tómtundafræðingar og starfsmenn menntaðir í iðn-, list- og hönnunargreinum nýst vel við þróun nýrra verkefna og afþreyingar.

Samkvæmt upplýsingum frá kjarasviði sambands Íslenskra sveitarfélaga eru ekki til formlega skilgreind viðmið um það hvaða menntun nýtist í störfum með fötluðu fólki fyrir utan samninga við ákveðnar fagstéttir eins og proskapjálfa. Þá er greidd umbun til þeirra starfsmanna sem hafa farið í stuðningsfulltrúa- og félagsliðanám. Varðandi frekara mat á námi, hefur verið fjallað um það í samstarfsnefnd sambandsins og viðkomandi stéttarfélags, þar sem afstaða er tekin til hvers tilviks fyrir sig. Litið er þá til þess hvort menntunin nýtist í starfi.



## VI Menntun starfsmanna í málaflokknum

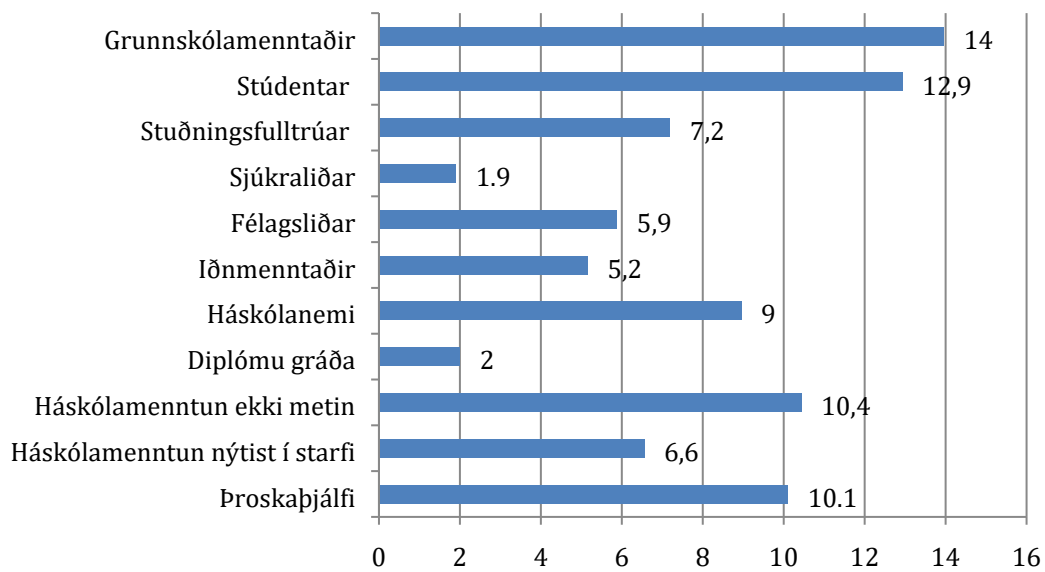
Í töflunum hér að neðan má sjá tvær myndir frá hverju sveitarfélagi. Annars vegar hvernig menntun starfsmanna sem starfa í málaflokknum fatlaðs fólks skiptist milli stöðugilda og hins vegar hve hátt hlutfall starfsmanna er með tiltekna menntun. Hlutfall þroskaþjálfra og starfsmanna með aðra háskólamenntun sem nýtist í starfi er svipað á milli sveitarfélaga eða á bilinu 22% til 26%. Hlutfall starfsmanna með starfsmenntun sem tengist störfum með fötluðu fólki er á bilinu 16% til 18%. Mosfellsbær sker sig úr hvað þetta varðar en það skýrist af löngum starfsaldri starfsmanna á Skálatúni sem hafa sótt sér starfsmenntun stuðningsfulltrúa.



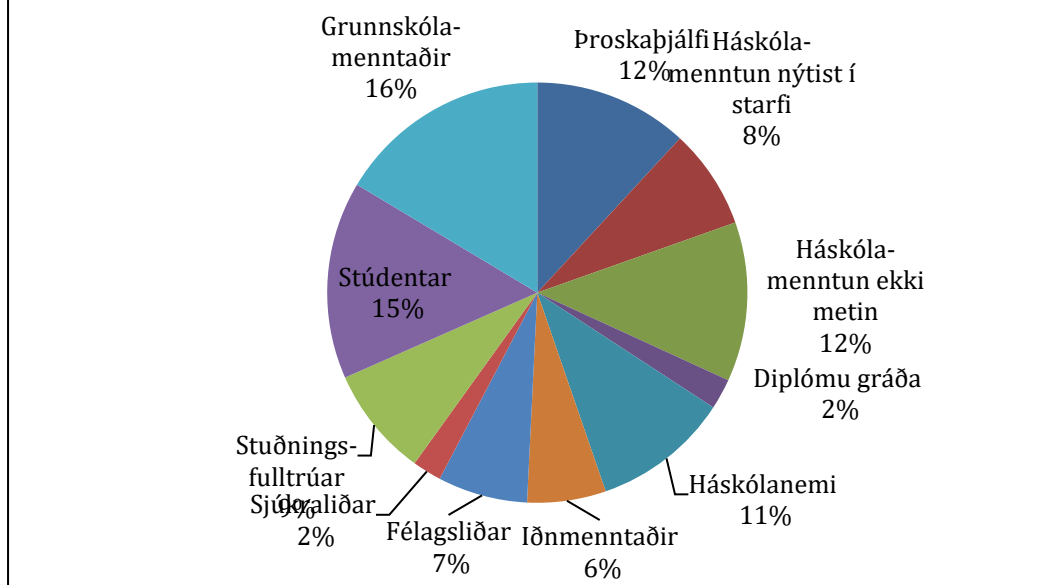
Í Hafnarfirði eru 26% starfsmanna með háskólamenntun sem nýtist í starfi á mótí 16% sem hafa starfsmenntun sem tengist störfum með fötluðu fólki.



## Menntun starfsmanna í Kópavogi



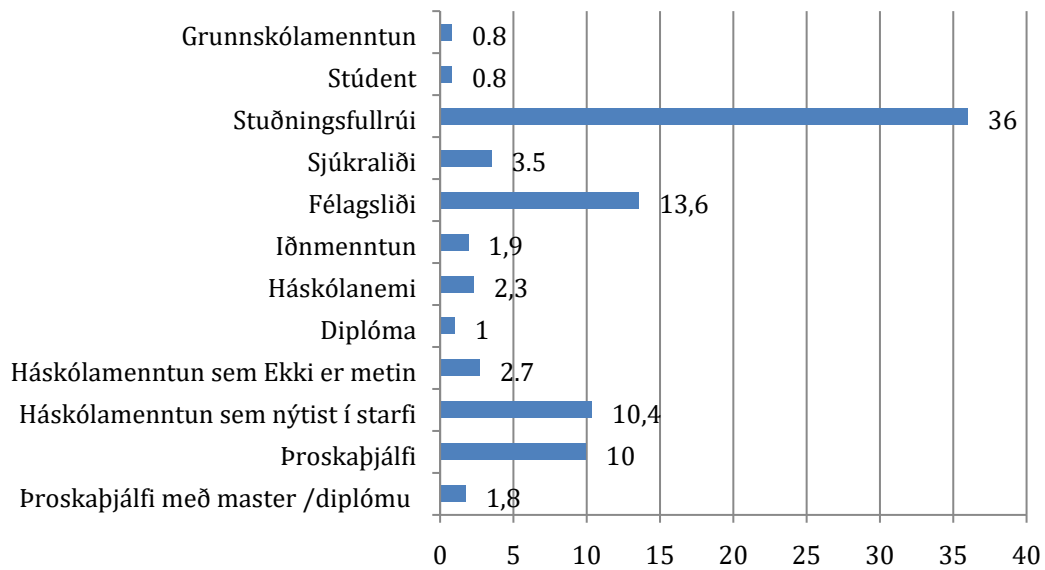
## Menntun starfsmanna í Kópavogi



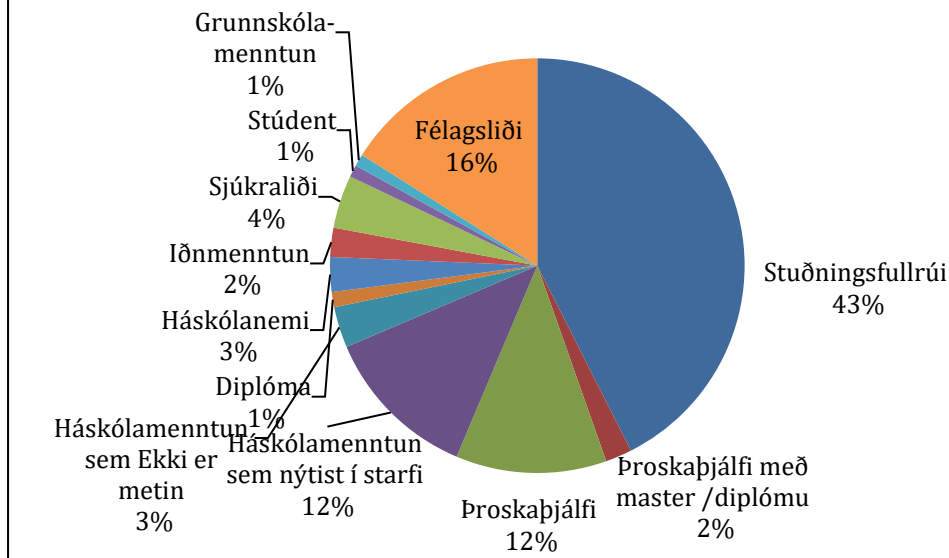
Í Kópavogi eru 22% starfsmanna með háskólamenntun sem nýtist í starfi á móti 18% sem hafa starfsmenntun sem tengist störfum með fötluðu fólki.



## Menntun starfsmanna í Mosfellsbæ



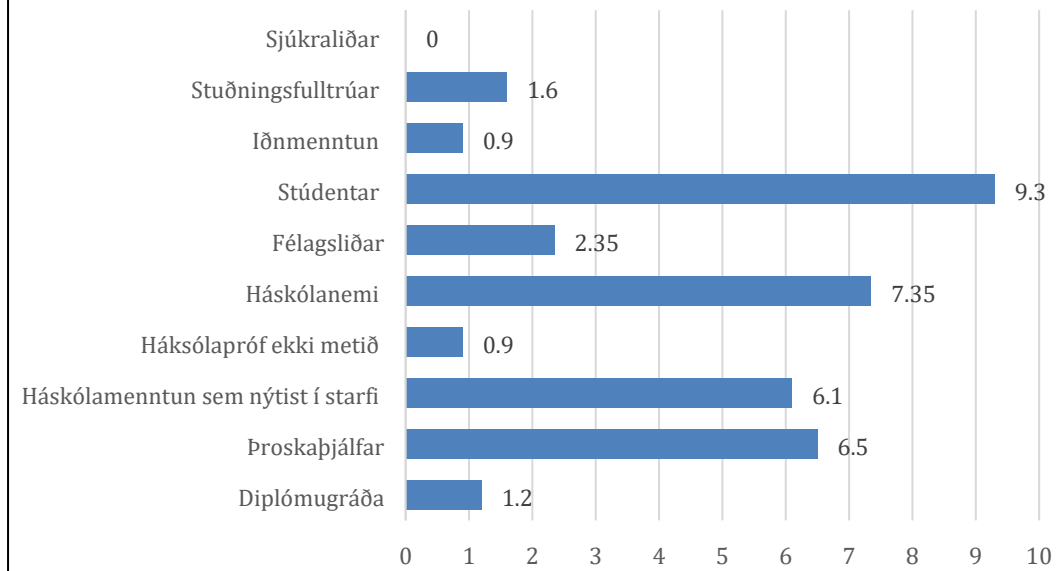
## Menntun starfsmanna í Mosfellsbæ



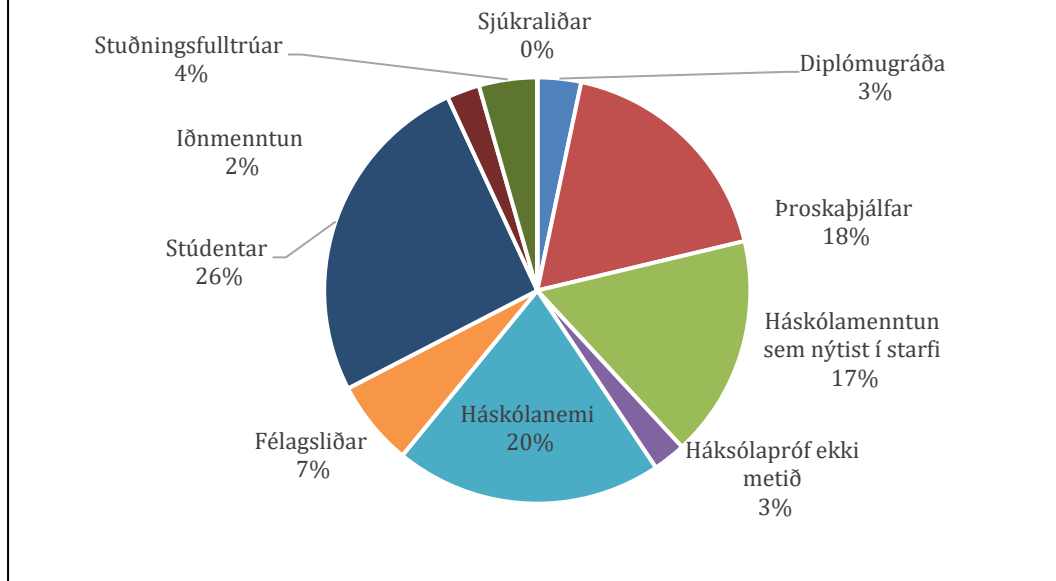
Í Mosfellsbæ eru 26% starfsmanna með háskólamenntun sem nýtist í starfi á móti 63% sem hafa starfsmenntun sem tengist störfum með fötluðu fólki.



## Menntun starfsmanna í Garðabæ



## Menntun starfsmanna í Garðabæ



Í Garðabæ eru 35% starfsmanna með háskólamenntun sem nýtist í starfi á móti 11% sem hafa starfsmenntun sem tengist störfum með fötluðu fólki.



## VII Niðurstöður og umræður

Til þess að fatlað fólk njóti gæðapjónustu þarf starfsemin að byggja á þeim grunngildum sem felast í lögum um málefni fatlaðs fólks; virðingu, jafnrétti, valdeflingu og sjálfstæði. Þessi gildi grundvallast á hugmyndafræðinni um sjálfstætt líf sem samningur sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks byggir á. Eðli þessarar þjónustu er þannig að notendur hennar þurfa að nýta sér stuðning starfsmanna við ýmsar athafnir daglegs lífs og þannig hleypa oft ókunnugu fólki mjög nálægt sér og inn í sitt einkalíf. Viðhorf starfsmanna hefur mikil áhrif á það hvernig stuðningurinn er veittur og þar af leiðandi á hag og líðan notenda.

Sé horft til tölfræðilega niðurstaðna um fjölda fagmenntaðra starfsmanna í störfum innan málaflokksins má sjá að þeir eru í miklum minnihluta og þá aðallega í stjórnunarstörfum þar sem þeir stýra og leiða faglegt starf. Það er því ljóst að þjónustan er að miklu leyti veitt af ófaglærðu fólki. Þess vegna er sú starfstengda fræðsla sem fræðslunefnd sveitarfélaganna stendur fyrir nauðsynleg. Með henni er leitast við að undirbúa starfsmenn undir störf sín með fötluðu fólki sem og að styrkja þá í starfi. Meðal annars á sér stað mikilvæg kynning á hugmyndafræðinni, lögum, reglugerðum og sáttmála SP þar sem reynt er að móta viðhorf starfsmanna til fatlaðs fólks þannig að það einkennist af virðingu fyrir einstaklingnum og réttindum hans. Kennar eru sérhæfðar leiðir til að veita stuðning og lögð áhersla á lausnarmiðaða sýn á áskoranir sem geta komið upp í starfi. Með því að standa fyrir fræðslu af þessu tagi eru sveitarfélögin að byggja upp hæfari starfsmannahópa og veita fötluðu fólki betri þjónustu.

Reglugerð um þjónustu við fatlað fólk á heimilum sínum kveður á um að þeir sem bera ábyrgð á og stýra úrræðum sem þjónusta fatlað fólk á heimili sínu skuli hafa til þess þekkingu og reynslu auk menntunnar sé það mögulegt. Þar sem um er að ræða þá aðila sem bera faglega ábyrgð á starfseminni hlýtur það að teljast mjög mikilvægt að viðkomandi hafi sérhæfða þekkingu á málefnum fatlaðs fólks, séu vel að sér í hugmyndafræðinni, þekki réttindi fólks og geti mótað viðhorf undirmanna sinna til starfsins og notendanna. Þá þarf að finna leiðir til að valdefla notendur og veita þeim stuðning sem gerir þeim kleift að nýta sjálfstæði sitt þrátt fyrir skerðingar að einhverju tagi. Gæði þjónustunnar ráðast af skipulagi hennar, stýringu og framkvæmd.

Sé framkvæmdaráætlun Alþingis í málaflokknum rýnd má sjá að vilji er til þess að fræða almenning um málefni fatlaðs fólks og stuðla að viðhorfabreytingu. Liðir áætlunarinnar varðandi fræðslu varða aðallega hópa sem standa fötluðu fólki fjær en starfsmenn nærþjónustu sveitarfélaganna. Ef til vill er það farið að þykja svo sjálfsagt að starfsmenn sem sinni störfum með fötluðu fólki hljóti til þess fræðslu að óþarft



þyki að kveða á um slíkt í framkvæmdaráætlun. Þó er ljóst að eftir yfirfærslu hafa í það minnsta ein hagsmunasamtök falaðs fólks, Þroskahjálp lýst yfir áhyggjum af þekkingu þeirra starfsmanna sem starfa að málaflöknum og slíkar áhyggjur ber að taka alvarlega.

Starfstengt nám eins og stuðningsfulltrúa- og félagsliðanáam verður að teljast jákvætt fyrir gæði þeirrar þjónustu sem verið er að veita fötluðu fólki. Í slíku námi er markvisst stefnt að því að byggja upp hæfan starfsmann með talsverða þekkingu á því að veita nærþjónustu og stuðning af því tagi sem um ræðir í málaflökki fatlaðs fólks undir stjórn fagmenntaðs yfirmanns. Í náminu gefst starfsmanninum tækifæri til að dýpka sig á ákveðnu sviði og velja sér svo starf sem samræmist áhugasviði hans. Starfsmenn sem hafa lagt á sig nám af þessu tagi hljóta launahækkun og eru líklegri en aðrir ófaglærðir starfsmenn til að stoppa lengur í starfi.

Það er mikilvægt að gera greinarmun á stétt með starfsmenntun á framhaldsskólastigi og stétt með fagmenntun á háskólastigi. Eitt megin einkenni fagstéttar er sameiginleg hugmyndafræði og sýn á störf stéttarinnar auk sérhæfingar í þeim störfum sem stéttin hefur tilkall til. Þroskaþjálfar eru eina fagstéttin sem sérstaklega hefur menntað sig til þess að starfa með fötluðu fólki og hafa víðtæka og hagnýta þekkingu á sviði stefnumótunar, skipulags og framkvæmdar heildrænnar þjónustu og hins vegar einstaklingsmiðaða þjónustu, óháð aldri og aðstæðum fólks.

Kjarasvið Sambands íslenskra sveitarfélaga hefur ekki skilgreint hvaða menntun það er sem nýtist í störfum með fötluðu fólki annað en með samningum við t.d. Þroskaþjálfafélagið og samninga við starfsmannfélög sveitarfélaganna um hækkun vegna félagsliða- og stuðningsfulltrúanáms. Það er því mat í hverju tilviki fyrir sig hvaða menntun nýtist í starfi. Þegar einstaklingur með háskólapróf er ráðinn í starf með fötluðu fólki þarf í fyrsta lagi að taka afstöðu til þess hvort menntun hans nýtist í starfi eða ekki. Í öðru lagi þarf að taka afstöðu til þess hvort viðkomandi skuli ráðinn inn í faglega stöðu á samningi við sitt fagfélag eða í almenna stöðu á samningi við starfsmannafélag bæjarins með auka persónuálagsþrósentu vegna menntunar sem nýtist eða nýtist ekki í starfi. Í flestum tilvikum þegar starfsmenn eru ráðnir á samning við starfsmannafélög bæjanna er aðeins launað fyrir stúdentspróf þar sem að starfslýsingar og auglýsingar gera ekki kröfu um aðra menntun hjá almennum starfsmönnum. Þegar mat þetta fer fram þarf að horfa til þess hvert markmið þeirrar þjónustu er sem verið er að veita og hvernig menntun viðkomandi muni nýtast við að uppfylla markmiðið. Það er sérstaklega mikilvægt þegar ráða skal í stöðu fagmanns að skilgreina vel hvernig starfsmann sveitarfélagið vill fá og hvaða eiginleika og þekkingu hann skuli hafa til að bera.



Undafarin ár hefur umræðan um æskilegt hlutfall fagmenntaðra starfsmanna í málaflokknum komið upp reglulega. Í stefnumótun þáverandi félagamálaráðuneytis í málefnum fatlaðs fólks frá árinu 2006 var sett fram tillaga að því að 50% allra starfsmanna málaflokksins væru fagmenntaðir árið 2010 og hafa einhverjir eflaust bundið vonir við að þessi tillaga yrði að veruleika en svo virðist sem aðgerðaáætlun sem fylgdi með stefnumótuninni hafi ekki komist í framkvæmd. Velferðarsvið Kópavogs hefur sett í gang áætlun sem miðar að því 30% starfsmanna á hverri starfsstöð séu með fagmenntun á háskólastigi sem nýtist í starfi. Hafi almennir starfsmenn lokið félagsliða- eða stuðningsfulltrúanámi sé það kostur en það er ekki innan þessa hlutfalls.

Mats- og inntökuteymi telur að æskilegt hlutfall fagmenntaðra starfsmanna í störfum með fötluðu fólki sé í kringum 40% þá er átt við fagmenntun á háskólastigi sem miðar að störfum með fötluðu fólki.





## VIII Heimildaskrá

Félagliðabraut. 2014. *Borgarholtsskóli*. Sótt 18.11.14 af <http://bhs.is/namid/brautir/thjonustubrautir/felagslidabraut>

Framkvæmdaráætlun í málefnum fatlaðs fólks. 2014. *Velferðarráðuneytið*. Sótt 18.11.14 af <http://www.velferdarraduneyti.is/media/frettatengt2012/Thingsalyktunartillagam-framkvaemdaaetlun-i-malefnum-fatlads-folks.pdf>

Grubb, W. Norton og Lazerson, Marvin. (2004). *The education gospel: the economic power of schooling*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Hjort, K. (2005). *Professionaliseringen i den offentlige sektor*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Hvað er starfsmennt? 2014. *Starfsmennt fræðslusetur*. Sótt 18.11.14 af [http://smennt.is/smennt/fraedslusetrid\\_starfsmennt/hvad\\_er\\_starfsmennt/](http://smennt.is/smennt/fraedslusetrid_starfsmennt/hvad_er_starfsmennt/)

Kynningarbæklingar. 2014. Sjúkraliðafélag Íslands. Sótt 18.11.14 af [http://slfi.is/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2710&Itemid=40](http://slfi.is/index.php?option=com_content&view=article&id=2710&Itemid=40)

Laursen, Per Fibek. Moos, Lejf. Olesen, Henning Salling og Weber, Kirsen. (2007). *Professionalisering - en grundbog*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Sergiovanni, T. J. (2001). *The principalship. A reflective practice perspective*. Texas: Trinity University.

Þjónusta við fötluð börn og fullorðna. 2014. *Velferðarráðuneytið*. Sótt 18.11.14 af <http://www.velferdarraduneyti.is/vefir/stefnumotun>

Proskapjálfafræði. 2014. *Háskóli Íslands*. Sótt 18.11.14 af [http://www.hi.is/ithrotta\\_tomstunda\\_og\\_throskathjalfadeild/throskathjalfafraedi](http://www.hi.is/ithrotta_tomstunda_og_throskathjalfadeild/throskathjalfafraedi)