



KÖNNUN Á VIÐHORFUM FÉLAGSMANNA ÞROSKAÞJÁLFAFÉLAGS ÍSLANDS



Þroskaþjálfafélag
Íslands



Maí 2008



Efnisyfirlit

MARKMIÐ	2
FRAMKVÆMD	2
NIÐURSTÖÐUR	3
Bakgrunnur þátttakenda.....	3
Viðhorf til starfa þroskaþjálfa, samskipti og samstarf.....	5
Vinnuumhverfi, stuðningur og símenntun.....	10
Vinnutími	15
Kjaramál	17
SAMANTEKT	25
VIÐAUKI: HEILDARNIÐURSTÖÐUR ÚR OPNUM SPURNINGUM	27

Tölur og myndir

Tafla 1. Svörun.....	2
Tafla 2. Greiningarbreytur.....	3
Tafla 3. Starfsreynsla	3
Tafla 4. Starfsheiti.....	4
Tafla 5. Starfsvettvangur.....	4
Tafla 6. Ráðgjöf og handleiðsla	11
Tafla 7. Atriði sem bæta starfsaðstæður þroskaþjálfa	16
Tafla 8. Ásættanleg laun miðað við ábyrgð í starfi	17
Mynd 1. Viðhorf til starfs þroskaþjálfa	5
Mynd 2. Samskipti tengd starfi	6
Mynd 3. Virkt samstarf þroskaþjálfa	6
Mynd 4. Ánægja í starfi og samvinna.....	10
Mynd 5. Hugmyndafræði og þjónusta.....	11
Mynd 6. Þátttaka í símenntun síðastliðna 12 mánuði	13
Mynd 7. Símenntun á vinnustað	14
Mynd 8. Vinnutími sem fer í beina þjónustu.....	15
Mynd 9. Sveigjanleiki vinnutíma	15
Mynd 10. Viðhorf til kjarasamnings	17
Mynd 11. Að semja um launakjör	20
Mynd 12. Þættir sem ættu að vera í launamati	21

Markmið

Í þessari skýrslu er lýst niðurstöðum könnunar sem gerð var meðal félagsmanna Þroskaþjálfafélags Íslands vorið 2008. Markmið könnunarinnar var að skoða viðhorf þroskaþjálfara til vinnuumhverfis síns, kortleggja samskipti og samstarf á vinnustað auk þess að leita eftir skoðunum félagsmanna til kjarasamnings og launakjara þeirra.

Framkvæmd

Könnunin var framkvæmd sem netkönnun og var send í tölvupósti til allra féлага í Þroskaþjálfafélagi Íslands samkvæmt lista félagsins.

Spurningalistinn var þróaður í samvinnu við stjórn ÞÍ. Spurningarnar komu inn á viðhorf til starfs þroskaþjálfara, samskipti í starfi, vinnuumhverfi og kjaramál. Beiðni um þátttöku í könnuninni var send til félagsmanna ÞÍ í mars 2008. Í töflu 1 má sjá svörun við könnuninni en svarhlutfall var 68%.

Tafla 1. Svörun

Nafnalisti	493
Gild netföng	452
Neita að svara	3
Svara ekki	141
Svara könnun	308
Svarhlutfall	68,1%

Niðurstöður

Í þessum kafla er greint frá niðurstöðum úr könnun meðal félagsmanna ÞÍ. Fyrst er fjallað um bakgrunn þeirra sem tóku þátt í könnuninni. Svo er greint frá niðurstöðum um viðhorf til starfs þroskaþjálfara, samskipti og samstarf á vinnustað. Næst er vinnuumhverfi, stuðningur í starfi og símenntun og að lokum eru niðurstöður úr kjaramálahluta könnunarinnar. Niðurstöðurnar eru skoðaðar eftir tveimur greiningarbreytum:

Tafla 2. Greiningarbreytur

Greining	Flokkar
Starfsreynsla	1-5 ár; 6-10 ár; 11 ár eða lengri
Starfsvettvangur	Búseta; Skólaþjónusta; Dag-/stoðþjónusta

Bakgrunnur þátttakenda

Konur voru 97% þátttakenda í könnuninni eða 297 af 308. Meðalaldur þeirra sem tóku þátt var 42,5 ár en um helmingur svarenda var 43 ára eða eldri. Elsti þátttakandinn var 68 ára en sá yngsti 26 ára. Spurt var hvenær svarendur hefðu lokið þroskaþjálfanámi. Um þriðjungur svaraði ekki þeirri spurningu en 100 útskrifuðust fyrir 1998 og 99 svarendur 1998 eða síðar.

Spurt var um aðra menntun á háskólastigi sem svarendur höfðu lokið. Um 10% höfðu lokið einhverju námi við Kennaraháskóla Íslands, flestir diplomanámi s.s. í fötlunar- og þroskaþjálfarafræðum eða sérkennslufræðum. Nokkrir höfðu lokið grunnskólakennaranámi og námi í tómstunda- og félagsmálafræðum. Nám í stjórnun og íþróttufræðum var einnig nefnt. Þá höfðu þrír lokið meistaranámi við KHÍ og tveir voru um það bil að ljúka slíku námi. Alls nefndu 7 nám við aðra háskóla á Íslandi, s.s. HÍ og HA, þar höfðu svarendur til dæmis lokið diplomanámi í fötlunarfræðum, kennsluréttindi og stjórnun. Fjórir nefndu nám við háskóla á Norðurlöndunum.

Þroskaþjálfarnir höfðu yfirleitt langa starfsreynslu í sínu fagi en um helmingur hafði starfað sem þroskaþjálfari í yfir 10 ár.

Tafla 3. Starfsreynsla

	Fjöldi	Hlutfall
Eitt ár eða minna	26	8,4%
Tvö til fimm ár	68	22,1%
6-10 ár	65	21,1%
11 ár eða meira	149	48,4%
Alls	308	100,0%

Flestir þátttakenda voru í fullu starfi. Algengustu starfsheitin voru yfirþroskaþjálfari, forstöðuþroskaþjálfari og þroskaþjálfari en um 60% svarenda voru í fullu starfi sem slíkir.

Tafla 4. Starfsheiti

	Fullt starf	75-99% starf	50-74% starf	Minna en 50% starf
	Fjöldi*			
Yfirþroskaþjálfi	71	15	20	9
Forstöðuþroskaþjálfi	58	5	1	2
Þroskaþjálfi	58	18	12	23
Ráðgjafarþroskaþjálfi	11	3	5	3
Sviðsstjóri	9	2	3	0
Verkefnastjóri	8	0	0	0
Umsjónarþroskaþjálfi	1	4	0	1

*Hægt var að merkja við fleiri en einn möguleika

Hægt var að nefna önnur starfsheiti og nefndu 9 að þeir væru sérkennslustjórar, þrjár deildarstjórar og þrjár voru í námi. Einnig voru nefnd starfsheitin listmeðferðarfræðingur, íþróttþjálfari og uppeldisráðgjafi.

Tæpur þriðjungur þroskaþjálfanna vann við búsetuúrræði, um fjórðungur við grunnskóla og heldur færri við dagþjónustu eða í leikskóla.

Tafla 5. Starfsvettvangur

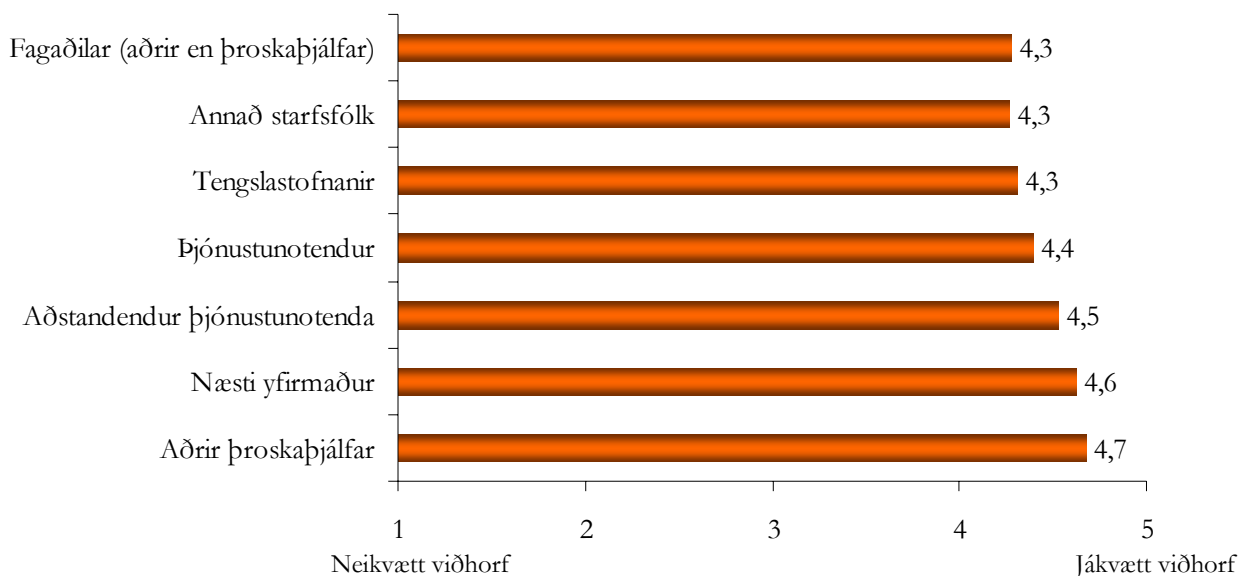
	Fjöldi
Búseta	98
Grunnskóli	75
Dagþjónusta/atvinnumál	53
Leikskóli	51
Stoðþjónusta/skammtímavistun	21
Framhaldsskóli	9

Nokkrir nefndu auk þess störf hjá félagsþjónustum sveitarfélaga, við íþrótt- og tómstundastarf og á sjúkrastofnunum.

Langflestir, eða 81% svarenda, unnu sitt aðalstarf í dagvinnu. Rúm 11% unnu vaktavinnu og 8% unnu bæði dagvinnu og vaktavinnu.

Viðhorf til starfa þroskaþjálfara, samskipti og samstarf

Þroskaþjálfarnir töldu viðhorf til starfa sinna almennt jákvætt. Á mynd 1 eru svör þátttakenda við fullyrðingum birt sem einkunnir þar sem 1 merkir *mjög neikvætt* og 5 *mjög jákvætt*. Jákvæðast var viðhorf annarra þroskaþjálfara en viðhorf næsta yfirmanns og aðstandenda kom þar næst.

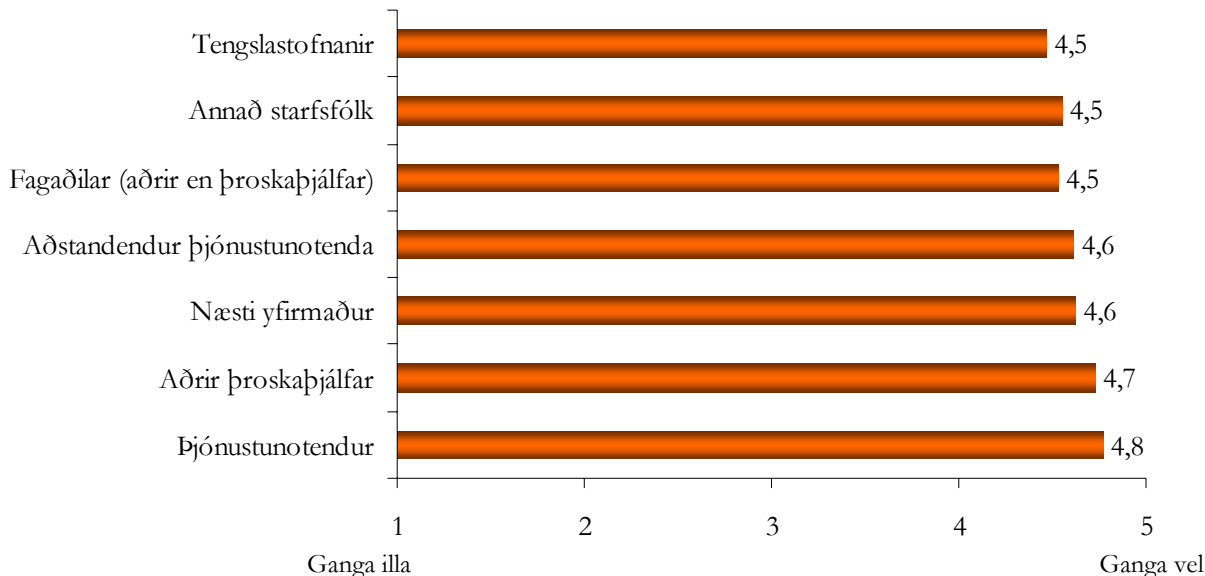


Mynd 1. Viðhorf til starfs þroskaþjálfara

Enginn munur var á mati þroskaþjálfara á viðhorfum til starfs þeirra eftir aldri eða starfsreynslu en svarendur sem unnu í búsetu töldu viðhorf aðstandenda jákvæðara til sín en þroskaþjálfar í skólaþjónustu eða dag-/stoðþjónustu. Eftirfarandi athugasemdir komu um viðhorf til þroskaþjálfara:

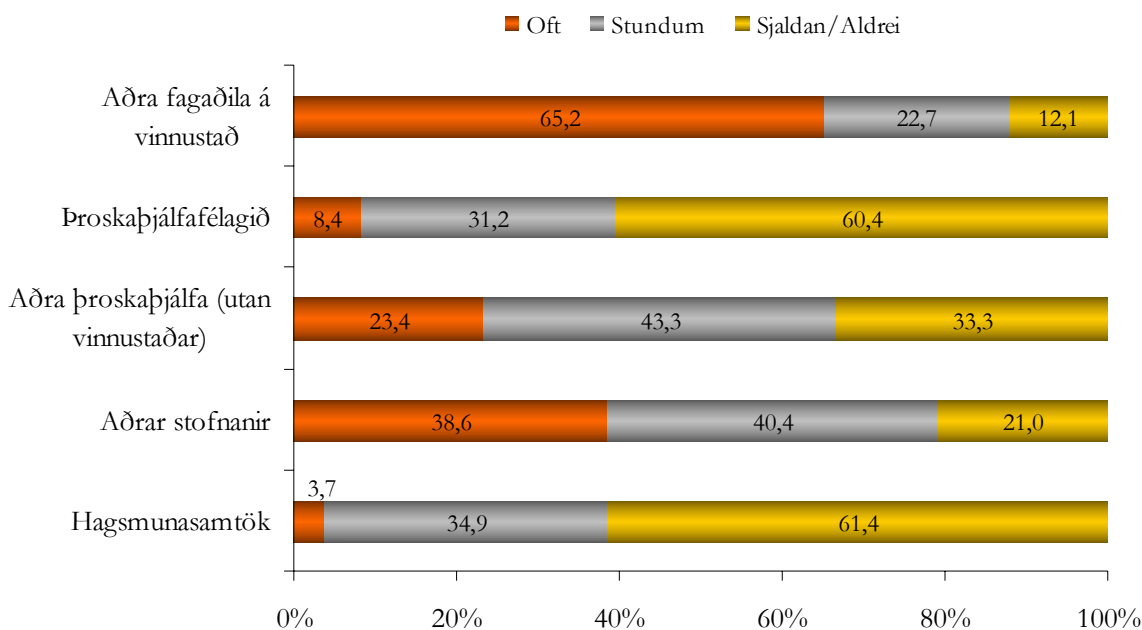
- Almennt finnst mér lítil þekking á störfum þroskaþjálfara
- Viðhorf samstarfsfólk misjafnt, sumir mjög jákvæðir og aðrir mjög neikvæðir. Sumum finnst starf mitt óþarft og flækja starf hinna.
- Gott þverfaglegt samstarf á mínum vinnustað
- Upplifi ekkert sérstaklega jákvæð eða neikvæð viðbrögð gagnvart stéttinni sjálfri. Heldur upplifi ég jákvæð viðhorf gagnvart mér sem starfsmanni og ég starfa sem þroskaþjálfari.

Næst var spurt um hvernig samskipti gengju við þessa sömu aðila. Almennt voru þroskaþjálfar á þeirra skoðun að þau gengju vel fyrir sig, sérstaklega við þjónustunotendur og aðra þroskaþjálfara.



Mynd 2. Samskipti tengd starfi

Þroskaþjálfarnir sem tóku þátt í könnuninni áttu flestir í virku samstarfi við aðra fagaðila á vinnustað og við aðrar stofnanir. Um 67% þeirra áttu oft eða stundum samstarf við þroskaþjálfra utan síns vinnustaðar eins og sjá má á mynd 3.



Mynd 3. Virkt samstarf þroskaþjálfra

Fáir voru í virku samstarfi við Þroskaþjálfafélagið eða önnur hagsmunasamtök. Þeir sem unnu við skólaþjónustu áttu sjaldnast í samstarfi við hagsmunasamtök og svarendur sem unnu í búsetu áttu sjaldnast í samstarfi við aðra þroskaþjálfra eða aðra fagaðila.

Alls nefndu 54 að þeir vildu auka samstarf við einhvern þessara aðila og nefndu flestir samstarf við aðra þroskaþjálfra, eða 27. Sumir vildu einfaldlega fá fleiri þroskaþjálfra til starfa á sínum vinnustað:

- Fá fleiri þroskaþjálfara til starfa í búsetuna
- Er eini fagaðilinn á vinnustaðnum. Vantar fleiri.
- Það er mjög einangrandi að vera eini þroskaþjálfinn á vinnustaðnum.
- Ég vildi hafa þroskaþjálfara sem samstarfsmenn.
- Vildi gjarnan hafa aðra þroskaþjálfara á sama vinnustað

Aðrir vildu **auka samstarf við þroskaþjálfara sem starfa á svipuðum starfsvettvangi**, sérstaklega komu slíkar skoðanir hjá þeim sem störfuðu í leik- og grunnskólum:

- Myndi vilja aukið samstarf við aðra þroskaþjálfara sem að starfa á sama vettvangi
- Myndi mjög gjarnan vilja hitta reglulega aðra þroskaþjálfara á mínum vettvangi, til skrafs og ráðagerða.
- Vildi aukið samstarf við aðra þroskaþjálfara fyrir utan vinnustaðinn þar sem ég er eini starfandi þroskaþjálfinn þar sem ég vinn
- Við aðra forstöðuþroskaþjálfara
- Við aðra þroskaþjálfara á svipuðum starfsvettvang
- Hefði þurft að vera meira samstarf við þroskaþjálfara utan vinnustaðar!
- Aukið samstarf við þroskaþjálfara sem starfa á sama starfsvettvangi, til að leggja línur um starf þroskaþjálfara.

Alls nefndu 6 aukið samstarf við Þroskaþjálfarafélagið en einn tók fram að slíkt samstarf væri einnig á hans eigin ábyrgð. Fjórir nefndu aukið samstarf við aðra fagaðila, fimm nefndu aukið samstarf við stofnanir og hagsmunafélög og þroskaþjálfar í grunnskólum nefndu aukið samstarf innan skólans og við tengslastofnanir hans:

- Ég vil auka samstarf við skólana bæði grunnskóla og framhaldsskóla. Samstarf við aðrar tengdar stofnanir er mjög gott.
- Já ég mundi vilja fá aukið samstarf við umsjónakennara
- Mætti vera meira við suma bekkjakennara
- Væri ágætt að hafa meira samstarf milli þroskaþjálfara og starfsfólk sérkennslu, t.d. í hverfinu (hafa verið einn eða tveir svoleiðis fundir síðustu 2 ár sem er ekki nóg)
- Já, milli fagaðila svo sem sérkennara og þroskaþjálfara, og þjónustumiðstöðvar og þroskaþjálfara

Loks komu nokkrar athugasemdir um samstarf þroskaþjálfara almennt:

- Með þverfaglegu samstarfi má auka gæði þjónustunnar til muna.
- Held þetta sé í ágætum farvegi en er alltaf til í aukið samstarf þegar verkefnið er spennandi
- Já, gjarnan brúa bilið betur og tryggja samheldna vinnu og upplýsingagjöf.
- Teymisvinnu mætti auka á mínum vinnustað, þrátt fyrir að vera nokkuð góð fyrir. Mætti vera meiri faglegur stuðningur við sambýli/heimili
- Vildi gjarnan hafa rýmri tíma til samstarfs

Að lokum var spurt hvort svarendur tækju þátt í stefnumótun og/eða þróunarstarfi á vinnustaðnum. Alls sögðust 203 eða 71% taka þátt í slíku en þátttakan var ólík eftir starfsvettvangi. Þannig sögðust 64% svarenda í búsetu taka þátt í stefnumótun og þróunarstarfi á mótí 71-74% í skólaþjónustu og dag-/stöðþjónustu. Þeir sem tóku þátt í stefnumótun eða þróunarstarfi voru beðnir að nefna teymi, nefndir eða verkefni sem dæmi. Fjölmargt var nefnt, eða um 150 atriði, og voru svörin flokkuð gróflega í 7 flokka, auk annars. Í textanum hér að neðan má sjá dæmi úr hverjum flokki en heildarlisti fylgir í viðauka.

Nokkuð margir (29) nefndu að þeir tækju þátt í **almennri stefnumótun vinnustaðarins** ásamt öðrum starfsmönnum, s.s. kæmu að starfsáætlunum og þróunarstarfi, hér eru dæmi um slík svör:

- Starfið mótast af okkur sem vinnum verkið og er alltaf í þróun.
- Teymum sem tengjast starfsemi sambýlisins.
- Tek þátt í allri stefnumótun hjá stofnuninni.
- Allt starfsfólk eru þátttakendur í stefnumótun og þróunarstarfi á vinnustaðnum.
- Hópur vegna starfsáætlunar.

Aðrir (11) nefndu **stefnumótun sem snéri að þeirra þjónustunotendum eða þeirra einingu**:

- Ég sé alfarið um að móta námsumhverfi/námsáætlun minna nemanda.
- Þróa áframhaldandi nám þeirra nemenda sem þess þurfa með kennurum, deildarstjórum og skólustjórnendum.
- Tek þátt í allri áætlanagerð er varðar þjónustunotendur á mínum vinnustað.
- Tek þátt í þróunarstarfi hvað varðar börn með sérþarfir.

Margir þeirra sem unnu í leik- og grunnskólum komu að **námskrángerð og skipulagningu námsumhverfis** (24):

- Tók þátt í haust að uppfæra skólanámskrá í leikskólanum.
- Sit í sérkennsluteymi.
- Verið er að móta námskrá leikskólans á nýjan leik, tek fullan þátt í því.
- Teymi sem tekur út sérkennslumál skólans og kemur með tillögur að úrbótum.
- Er að vinna að verkefni þar sem verið er að vinna að einstaklingsáætlunargerð fyrir öll börn.
- T.d. hvernig kennsla er uppbyggð og hvaða áherslur eru í kennslunni.
- Kem að árgangavinnu og stigsvinnu í grunnskóla, stýrihóp um stefnumótun í grunnskóla.

Þessi hópur nefndi einnig ýmis **önnur teymisverkefni í skólum**, t.d. tengd agamálum í skólum (15):

- Atferlismótun
- Einaeinteymi
- Uppeldi til ábyrgðar
- PBS
- Þróun og innleiðingu nýrra aðferða í þjálfun og uppeldi
- Nemendaverndarráð

Nokkuð margir svarenda voru stjórnendur á sínum vinnustað og nefndu verkefni tengd **stjórnun og mótun framtíðarsýnar** í stjórnunarteymum eða með öðrum stjórnendum stofnanna (16):

- Teymi og stefnumótun um framtíðarsýn í starfi stofnunarinnar.
- Er í stjórnunarteymi leikskólans, sem felur meðal annars í sér fagfundir og vikulega deildarstjórafundi.
- Er að vinna að heildarstefnu varðandi þjónustu við börn með fötlun á frístundaheimilum.
- Er með öðrum forstöðumönnum sambýla í að móta stefnu í búsetumálum.
- Er í þróunar- og stefnumótunarvinnu á nýrri starfsstöð sem verið er að opna.

Ýmis **teymisvinna vegna atvinnu- og búsetumála** var nefnd (15), einnig **þjónustuteymi** til að endurskipuleggja úrræði eða sníða að nýjum þjónustunotendum/þörfum:

- Teymi sem lýtur að atvinnu og dagþjónustu á svæðinu.
- Atvinnumálateymi.
- Þjónustuteymi og önnur tilfallandi verkefni.
- Þjónustuteymi um málefni fatlaðra.
- Búsetuteymi vegna breyttra áhersla í búsetu.

Nefndir og hópar um **öryggis- og gæðamál, siðareglur og hugmyndafræði** komu fram hjá 13 svarendum, hér eru nokkur dæmi:

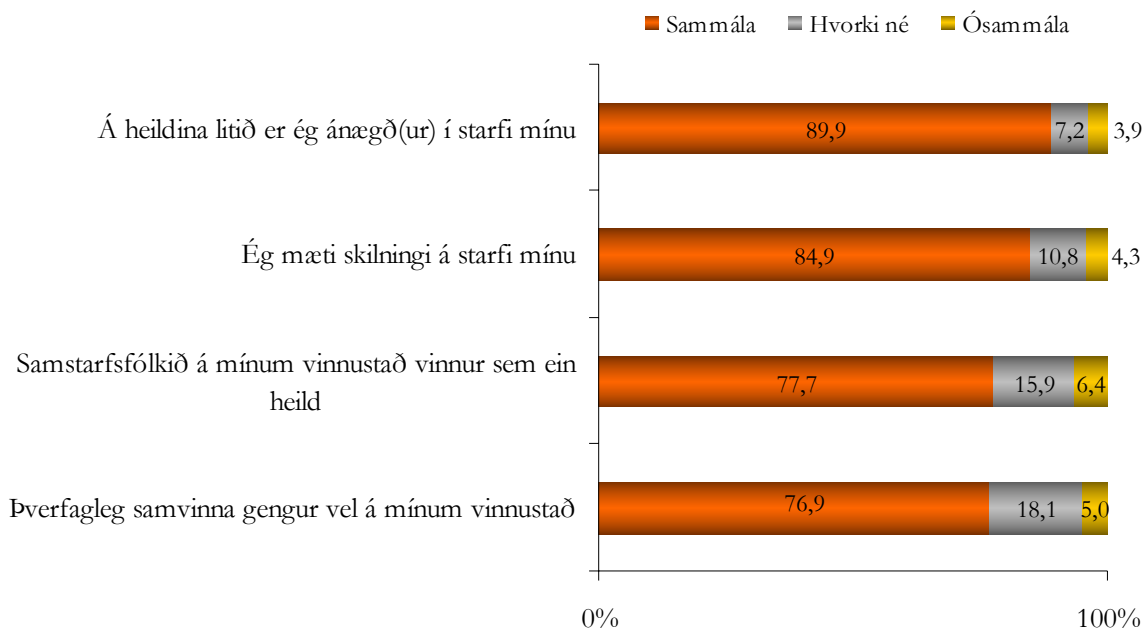
- Er í öryggisráði sem heldur utan um og miðlar fræðslu á aðrar starfsstöðvar.
- Vinn að handbók fyrir vinnustað minn.
- Er í öryggis- og ferlimálateymi.
- Vinn að stefnumótun um siðareglur.
- Uppfæri handbók staðarins þ.m.t. kafla sem fjallar um hugmyndafræðina og gildin.
- Er öryggisfulltrúi.

Að lokum voru verkefni sem ekki féllu undir sérstakan flokk (18):

- Starfa í ímyndarhóp.
- Breytingar á deildinni og flutningur í nýtt húsnæði.
- Umbótahópur.
- Verkefni varðandi stefnu leikskólans um aukna hreyfingu og lífsleikni barna.
- Er í mannréttindanefnd og vinn þar að ýmsum þróunarstörfum.
- Námsgagnaverkefnum og verkefnum tengd Tákni með tali.

Vinnuumhverfi, stuðningur og símenntun

Í þessum hluta spurningalistans áttu þátttakendur að taka afstöðu til 11 fullyrðinga um vinnuumhverfi sitt. Fyrstu fjórar fullyrðingarnar snéru að heildaránægju í starfi og samvinnu á vinnustað. Langflestir, eða um 90% svarenda voru ánægðir í starfi. Svarendur sem unnu í búsetu voru heldur óánægðari en hinir, 17% þeirra voru ekki ánægðir á móti 9-10% í skólaþjónustu og stoðþjónustu/dagþjónustu.

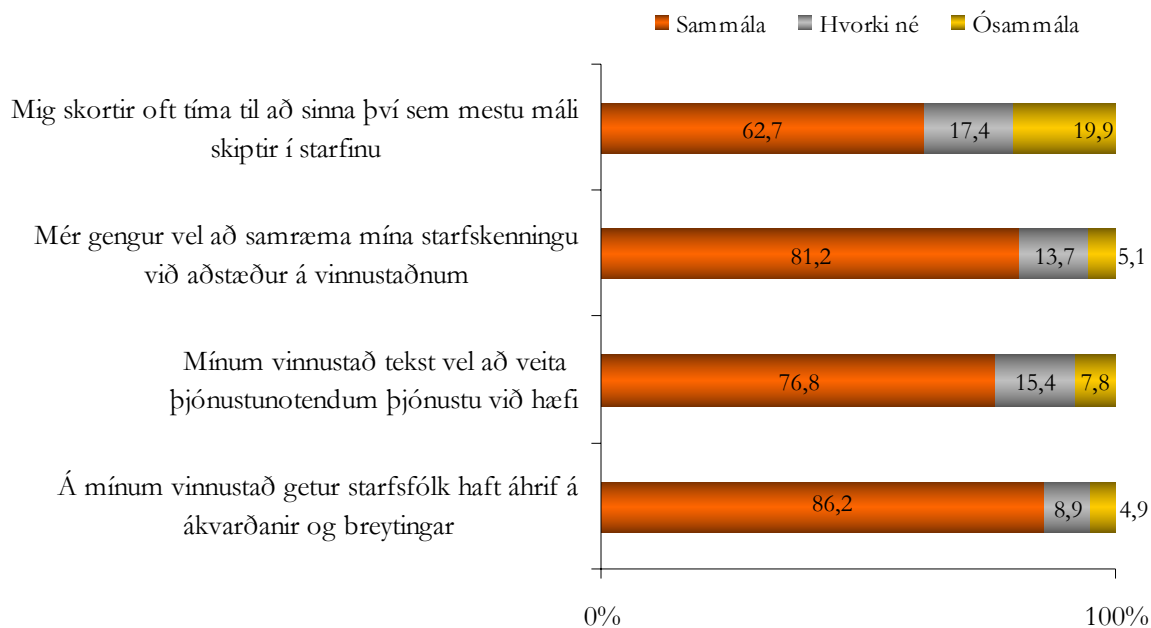


Mynd 4. Ánægja í starfi og samvinna

Skilningur á starfi þroskaþjálfara virtist almennt góður og passar það ágætlega við niðurstöður um viðhorf til starfsins í kaflanum hér á undan. Þeir sem höfðu 6-10 ára starfsreynslu töldu skilning á starfinu vera minni en þeir sem höfðu starfað lengur eða voru nýkomnir til starfa. Þeir sem höfðu lengsta starfsreynslu voru ánægðastir með skilning sem ríkti á starfi þeirra. Mikill meirihluti taldi samvinnu og samstarf ganga vel á vinnustað sínum. Þeir sem unnu við dagþjónustu/stoðþjónustu voru oftast sammála þeirri fullyrðingu að starfsfólk ynni sem ein heild og að þverfagleg samvinna gengi vel. Þeir sem unnu í skólaþjónustu voru sjaldnar sammála fullyrðingu um liðsheild en hinir.

Yfir 80% svarenda höfðu fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum. Sé sú spurning skoðuð eftir starfsreynslu kom í ljós að þeir sem unnið höfðu í 6-10 ár sem þroskaþjálfar voru meira ósammála því en þeir sem höfðu unnið skemur eða lengur eða 28% þess hóps á móti 15-16% hjá hinum.

Næstu fullyrðingar snéru að hugmyndafræði, þjónustu og ákvarðanatöku. Greinilegt var að margir þroskaþjálfar vildu sjá aðra forgangsriðu verkefna í starfinu en um 63% skorti tíma til að sinna þeim verkefnum sem þeir töldu skipta mestu máli í starfi. Þar voru þeir sem höfðu styttri starfsreynslu ákveðnari í því að þá skorti tíma.



Mynd 5. Hugmyndafræði og þjónusta

Þátttakendum fannst það yfirleitt ganga vel að samræma starfskenningu við aðstæður á vinnustað og töldu að þjónustunotendur fengju þjónustu við hæfi. Þroskaþjálfarnir virtust hafa töluverð áhrif á ákvarðanir og breytingar innan vinnustaðarins.

Síðustu tvær fullyrðingar snéru að starfsmannaveltu og áhuga á að skipta um starfsvettvang. Um 40% töldu starfsmannaveltu vera vandamál á vinnustað sínum og um 18% voru á báðum áttum með það. Eftir því sem svarendur höfðu lengri starfsaldur því minna vandamál töldu þeir starfsmannaveltu vera.

Meirihluti svarenda, eða 56%, hafði ekki áhuga á að skipta um starfsvettvang, 23% var á báðum áttum en 21% hafði áhuga á því að skipta um starfsvettvang. Marktækur munur var á svarendum eftir starfsvettvangi þeirra, þannig höfðu um 33% svarenda í búsetu áhuga á að skipta um starfsvettvang en 20% í skólaþjónustu og 14% í dagþjónustu/stoðþjónustu.

Næst var spurt um stuðning í starfi. Tæp 70% svarenda áttu kost á ráðgjöf eða leiðsögn vegna einstakra starfstengdra mála á sínum vinnustað og rúmum 60% bauðst handleiðsla á vinnustað.

Tafla 6. Ráðgjöf og handleiðsla

	Fjöldi	Hlutfall
Eiga kost á ráðgjöf/leiðsögn vegna starfstengdra mála	196	69,8%
Eiga kost á handleiðslu á vinnustað	173	61,8%

Svarendur í skólaþjónustu áttu sjaldnar kost á ráðgjöf eða handleiðslu á vinnustað. Svarendum í búsetu bauðst oftar handleiðsla en hinum. Svo virðist sem svarendur með lengstu starfsreynsluna hefðu meiri aðgang að ráðgjöf og handleiðslu en svarendur með 6-10 ára reynslu. Af þeim sem áttu kost á handleiðslu höfðu um 67% nýtt sér hana einhvern tíma á starfstíma sínum. Engin munur var á nýtingu handleiðslu eftir aldri eða starfsreynslu. Næstum allir, eða 96% svarenda, töldu mikilvægt að eiga kost á handleiðslu í starfi. Þroskaþjálfarnir máttu nefna það sem þeim þætti mikilvægast við handleiðslu. Alls skrifuðu 137 einhverjar athugasemdir sem flokka mætti í þrjá flokka: Mikilvægi handleiðslu sem annars sjónarhorn á starfið; mikilvægi handleiðslu vegna

faglegrar ráðgjafar um starfið og mikilvægi handleiðslu til að þústa, ef svo má segja. Margir nefndu að handleiðsla væri sérstaklega mikilvæg fyrir þá sem væru nýjir eða þar sem einn þroskaþjálfari er á vinnustaðnum. Skoðum fyrst dæmi um athugasemdir sem töldu mikilvægi handleiðslu felast í að fá **annað sjónarhorn á starfið** (39):

- Alltaf gott að geta borið undir einhvern sem getur gefið manni upplýsingar/ráð.
- Oft gott að fá önnur sjónarmið og setja vandamálið í orð.
- Betur sjá augu en auga.
- Ég hef litla starfsreynslu og finnst gott að fá fleiri sjónarhorn fagmanna á málefni.
- Handleiðsla er mjög gott tækifæri á því að maður sé á réttri braut eða færa mann yfir á rétta braut.
- Hefur án efa góð áhrif á skjólstæðinga okkar, þroskaþjálfinn öruggari í starfi og getur verið í samráði við aðra, fengið hugmyndir og ráð.
- Nauðsyn að fá álit og hugmyndir frá öðrum, sérstaklega fyrir þroskaþjálfara í búsetu og þar sem fáir þroskaþjálfar eru.
- Oft skapast þær aðstæður að nauðsynlegt er að fá handleiðslu til að finna bestu leiðina að settu marki. Handleiðsla styrkir mann til góðra verka og góðra ákvarðana. Starfstengd félagahandleiðsla hefur reynst mjög vel við úrlausn ýmissa mála sem geta komið upp.
- Vegna þess að ég er eini fagaðili vinnustaðarins og handleiðsla veitir mér speglun á ýmis mál sem ég stend frammi fyrir hverju sinni.
- Vegna þess að það er auðvelt að einangrast í starfi þar sem ekki eru fleiri þroskaþjálfar.
- Það er mikilsvirði að vita að mann er að gera rétt eða góða hluti.
- Oft er gott að velta hlutunum upp og fá fleiri vinkla á málið

Þeir sem nefndu **faglegar ástæður** (37) töldu yfirfærslu þekkingar mikilvæga auk þess sem það væri tímasparandi og tryggði betri þjónustu. Einnig væri slík handleiðsla mikilvæg fyrir þróun fagvitundar þroskaþjálfans:

- Mér finnst mjög mikilvægt að boðið sé upp á handleiðslu þar sem reynsla annars fagmanns getur komið í veg fyrir að maður sé að eyða óþarfa tíma í að finna leiðir sem öðrum eru kunnar.
- Ég tel það afar nauðsynlegt að geta haft einhvern aðila sem hægt er að leita til með málefni sem tengjast vinnunni/vinnustaðnum og þarfnast leiðbeiningar / leiðsagnar með.
- Handleiðsla styrkir faglegt starf og einstaklinginn í starfi.
- Mjög mikilvægt til að styrkja og móta starfskenningu mína. Í starfi með fötluðu fólki er maður oft að sveiflast á milli sjálfsákvörðunarréttar og velferðar einstaklinganna og er þá gott að geta leitað leiðsagnar hjá öðrum.
- Starfið felur í sér mikla ábyrgð og álag er oft á tíðum mikið. Til að takast á við starfið, styrkja vitund og halda sér við efnið tel ég handleiðslu eina af mörgum mikilvægum leiðum til að styrkja mig í starfi, bæði sem starfsmann og manneskju.
- Til að maður geri hlutina rétt og að farið sé eftir þeim áætlunum sem eru í gangi verður maður oft á tíðum að geta fengið handleiðslu.
- Vegna úrvinnslu erfiðra mála og til að stuðla að frekari eflingu sem fagmanns.
- Það býður upp á betri vinnubrögð og öryggi, fyrir mig og þjónustuþega.
- Það styrkir fagmanninn í manni, hjálpar manni að halda fókus.

Stór hópur (38) nefndi handleiðslu sem mikilvægan lið í **velliðan á vinnustað**, hægt væri að ræða ýmis mál án þess að endilega væri verið að leita lausna, auk þess sem erfitt væri að ræða sumt sem lægi á starfsfólki vegna trúnaðar. Sumir tiltóku að þetta væri líka sérstaklega mikilvægt fyrir stjórnendur. Hér má sjá nokkur dæmi en heildarlista yfir athugasemdir má sjá í viðauka.

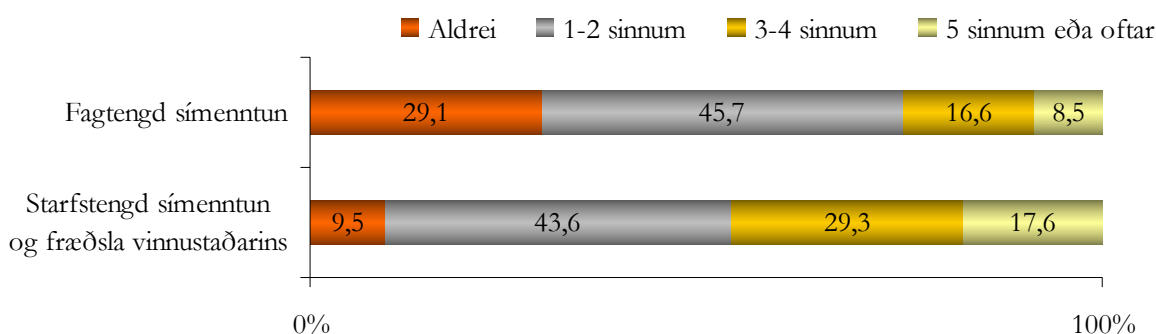
- Getur skipt sköpum, ef um erfiðan starfsvettvang að ræða. Sem stuðningur við stjórnendur.
- Handleiðslan hjálpar til við að vinna úr erfiðleikum sem geta komið upp í sambandi við vinnuna, umgengni við samstarfsfólk eða notendur.

- Það er gott að getað "pústað".
- Einnig fyrir mig sem einstakling svo maður nái að klára innra með sér mál sem annars myndu sitja í manni.
- Til að koma í veg fyrir kulnun í starfi þar sem oft þarf að taka á erfiðum málum og til að fá persónulega ráðgjöf hvernig á að taka á sumum málum.
- Mörg mál eru líka þannig að það er gott að fá handleiðslu og aðstoð - ekki hægt að ræða þau mál við hvern sem er á vinnustaðnum.
- Nauðsynlegt að geta rætt ákveðin mál og vandamál í fullum trúnaði.
- Álag er mikið í starfi. Samstarfsfólk hefur því minni tíma til að sinna hvert öðru. Starfið felur einnig í sér mjög nán persónuleg samskipti við þjónustuþega, aðstandendur og samstarfsfólk. Þegar upp koma vandamál er nauðsynlegt að eiga kost á handleiðslu.
- Getur m.a. komið í veg fyrir að brenna út þar sem í starfi þroskaþjálfara eru alla jafna miklar líkur á því þar sem maður vinnur í mikilli nánd við einstaklinginn og oft fjölbreytt vandamál.
- Mál hvers og eins einstaklings geta stundum verið mjög erfið og þar sem hvert mál sem unnið er, eru trúnaðarmál þarf maður handleiðslu.

Að lokum eru hér dæmi um almennar athugasemdir um handleiðslu:

- En það er ekki sama hver er að veita handleiðsluna, það verður að vera aðili sem hefur eitthvað að gefa.
- Ég er ný útskrifuð og þarfnast stuðnings, þetta er erfið vinna sem tekur sinn toll á líkama og sál það þurfa ALLIR stuðning bara mismunandi mikinn. En því miður er ekki boðið upp á neinn hér á mínum vinnustað.
- Ég hafði um langan tíma unnið í búsetu þar sem eingöngu voru fullorðnir og var því orðin "ryðguð" í kennslu og þjálfun ungra barna. Ég þurfti því umtalsverða leiðsögn í byrjun og hana fékk ég.
- Fengum tvo tíma í handleiðslu hjá fagaðila að eigin ósk fyrir jóla, það var frábært. Höfum ekki fengið eftir jóla vegna sparnaðar.
- Fyrir mig sem þroskaþjálfara er mjög mikilvægt að geta leitað út fyrir vinnustaðinn eftir handleiðslu og ráðgjöf þar sem hægt er að leita ráða hjá aðila sem er algerlega laus við að hafa einhverja sérstaka skoðun á þeim stað sem ég vinn á eða þekkir sérstakleg
- Mér finnst að allir eigi að eiga rétt á handleiðslu þegar að þeir telja þörf á að fá hana.
- Skiptir máli að slík þjónusta sé í boði, bæði vegna starfsmanna og þeirra sem verða að nota þjónustuna.

Nokkrar spurningar voru um símenntun. Bæði var spurt um þátttöku í símenntun á vegum vinnustaðar svaranda og þátttöku í fagtengdri símenntun sl. 12 mánuði. Í sumum tilvikum gat símenntunin flokkast sem hvort tveggja. Almenn má segja að þátttaka í símenntun hafi verið góð, þó höfðu tæp 30% ekki tekið þátt í símenntun sem flokka mátt sem „fagtengda“ á síðasta ári.

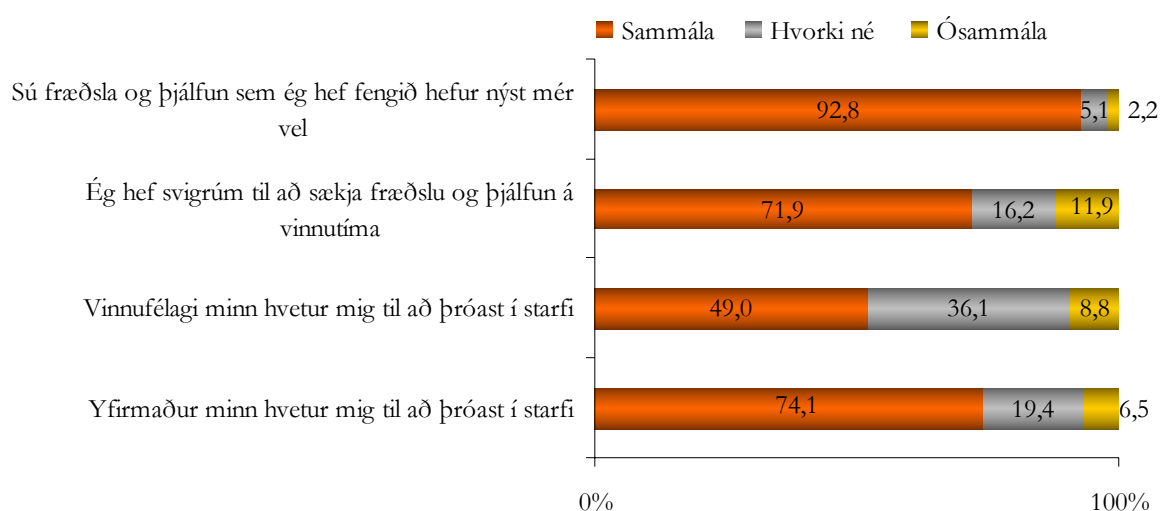


Mynd 6. Þátttaka í símenntun síðastliðna 12 mánuði

Þroskaþjálfar í búsetu höfðu marktækt sjaldnar tekið þátt í fagtengdri símenntun á þessu tímabili (43% sögðu *aldrei*) en þroskaþjálfar í skólaþjónustu höfðu oftast sótt hana (17% sögðu *aldrei*). Einnig höfðu þeir sem unnið höfðu í 5 ár eða skemur sjaldnar sótt fagtengda símenntun.

Í um helmingi tilvika greiddi vinnustaðurinn fyrir símenntunina, fagtengda og starfstengda. Næst algengast var að þroskaþjálfari greiddi persónulega eða með styrk frá stéttarfélagi sínu (38%) og 14% nefndu að oftast skiptist kostnaðurinn á milli starfsmanna og vinnustaðar. Þroskaþjálfar með 6-10 ára starfsreynslu greiddu símenntunina sjálfir í meira mæli en hinir hóparnir.

Nær allir svarendur töldu símenntunina hafa nýst þeim vel og yfir 70% höfðu svigrúm til að sækja fræðslu og þjálfun á vinnutíma eins og sjá má á mynd 7. Á helmingi vinnustaðanna var til símenntunaráætlun.

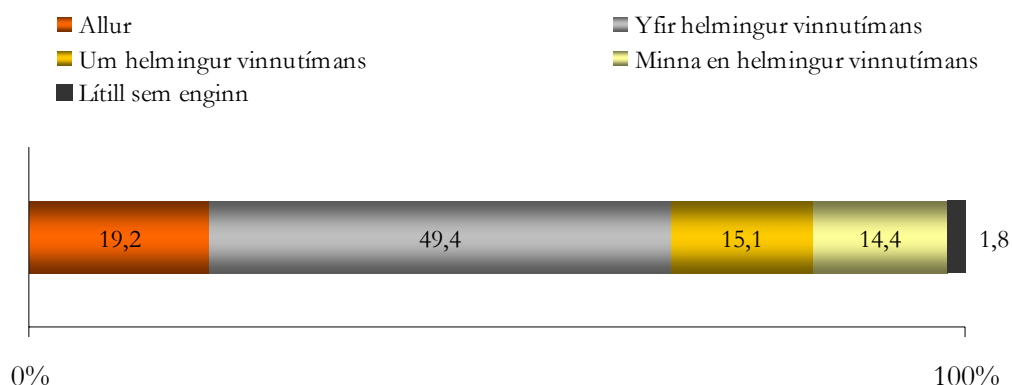


Mynd 7. Símenntun á vinnustað

Enginn munur var á viðhorfum til símenntunar eftir aldri eða starfsreynslu en þroskaþjálfar í búsetu töldu hvatningu til að þróast í starfi vera minni en þroskaþjálfar sem störfuðu annars staðar. Einnig var símenntunaráætlun til á marktækt færri vinnustöðum í búsetu.

Vinnutími

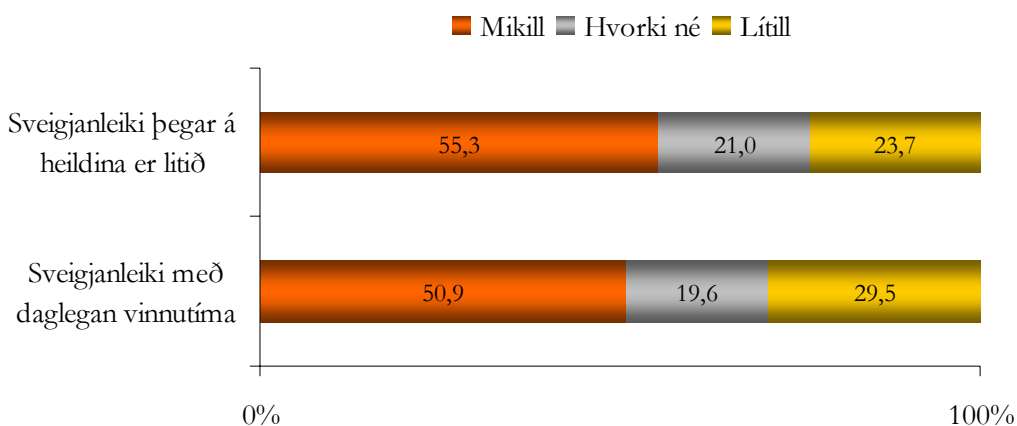
Um fimmtungur vann allan sinn vinnutíma í beinni þjónustu við þjónustunotendur og helmingur svarenda vann yfir helming vinnutímans í beinni þjónustu.



Mynd 8. Vinnutími sem fer í beina þjónustu

Þroskaþjálfar í skólaþjónustu og dag-/stoðþjónustu unnu meira við beina þjónustu en þroskaþjálfar í búsetu. Þannig unnu 86% þroskaþjálfra í skólaþjónustu allan eða yfir helming vinnutíma í beinni þjónustu en 55% þroskaþjálfra í búsetu.

Sveigjanleiki með vinnutíma var töluverður en um helmingur svarenda taldi sig hafa mikinn sveigjanleika hvað varðaði vinnutíma, bæði frá degi til dags sem og þegar lítið var yfir lengra tímabil.



Mynd 9. Sveigjanleiki vinnutíma

Þroskaþjálfar í skólaþjónustu sögðust hafa minni sveigjanleika með daglegan vinnutíma en þroskaþjálfar í öðrum störfum. Munurinn var þó ekki marktækur.

Birtur var listi yfir 9 atriði sem þroskaþjálfarnir áttu að raða eftir því mikið þau myndu bæta starfsaðstæður þeirra. Velja mátti 5 atriði af listanum og raða þeim í mikilvægisröð. Í töflu 7 má sjá niðurstöðurnar. Þar má sjá fjölda þeirra þroskaþjálfra sem merktu við hvert atriði, meðaleinkunn þess (þar sem 1 er lægst og 5 er hæst) og fjölda þeirra sem röðuðu viðkomandi atriði í 1. sæti.

Tafla 7. Atriði sem bæta starfsaðstæður þroskaþjálfa

	Meðal- einkunn	Fjöldi sem merkir við	Fjöldi sem setur í 1. sæti
Aukin þekking á störfum þroskaþjálfa	3,5	147	53
Teymisvinna á vinnustað	3,0	159	33
Starfslýsingar	3,3	146	30
Handleiðsla í starfi	3,1	150	30
Heildarlöggjöf og stefnumótun í málefnum fatlaðra	3,2	105	27
Áætlanagerð á sviði þroskaþjálfunar á vinnustaðnum	3,1	134	24
Nánara samstarf við samstarfsfólk	3,0	105	19
Skipulag vinnutíma í samræmi við þarfir þroskaþjálfa	3,0	89	22
Betra aðgengi að öðrum sérfræðingum	2,6	93	10
Starfsfélaga handleiðsla	2,6	87	11

Ef skoðuð eru þau atriði sem þóttu mikilvægust kom í ljós að aukin þekking á störfum þroskaþjálfa fékk hæstu einkunnina þó að 12 færri hafi merkt við það atriði en það næsta sem var teymisvinna. Þetta þýðir að þeir sem merktu við aukna þekkingu röðuðu því ofar í mikilvægisröð en þeir sem nefndu teymisvinnu röðuðu því atriði. Þroskaþjálfar í skólaþjónustu töldu að aukin þekking væri mikilvægari en hinir starfahóparnir. Þroskaþjálfar í dag-/stoðþjónustu röðuðu starfslýsingum ofar en hinir og þroskaþjálfar í búsetu gáfu auknu samstarfi við samstarfsfólk meira mikilvægi en hinir þroskaþjálfarnir. Enginn munur var á mikilvægisröð eftir starfeynslu.

Nefna mátti önnur atriði en á listanum voru og kom eftirfarandi fram:

- Allt ofantalið er í mínu starfsumhverfi nema mætti bæta starfslýsingar
- Aukið fjármagn vegna sérkennslu barna sem eru ekki með greiningu, til að hægt sé að sinna þeim betur. Svigrúm innan starfsins svo hægt sé að vera með teymisfundi/handleiðslu til annarra starfsmanna vegna sérkennslu barna.
- Betri tölvubúnaður.
- Breytingar í átt að sjálfsákvörðunarrétti þjónustuneytenda, er grunnforsenda framfara fyrir alla aðila í þessum málaflokki.
- Fleiri þroskaþjálfa í búsetuna.
- Gott faglegt samstarf, að upplifa sig ekki faglega einangraðan í starfi. En ég er mjög sátt á mínum vinnustað með þetta.
- Heildarlöggjöf og stefnumótun í málefnum fatlaðra er til þó einhvernvegin það sé unnið fram hjá henni og alltaf verið að útfæra þá þætti með nýrra og nýrra skipulagi sem þó er ekki endilega að virka neitt frekar og flækir bara málin.
- Í fyrsta sæti ætti einnig heima stefnumótun míns sveitarfélags í málefnum fatlaðra og áætlanagerð.
- Mér finnst þetta allt saman bæta starfsaðstæður og ætti í raun að vera fyrir hendi á hverjum vinnustað þroskaþjálfa en í raun og veru er þetta mjög misjafnt.
- Mikilvægast er fleiri þroskaþjálfar á vinnustaðnum.
- Númer 1 er Laun Laun og aftur Laun.
- Það sem mundi bæta best mínar starfsaðstæður núna væri að vera laus við manneklu.
- Það þarf að leggja meiri áherslu á að við fáum meiri undirbúningstíma og að hann sé virtur, Þar sem ég enn orlítíð í búsetu, er undirbúningstími ekkert virtur hvorki greiddur né reiknaður inn í vinnutíma.

Kjaramál

Þroskaþjálfarnir voru beðnir að skrifa þá krónutölu sem þeir teldu ásættanlega miðað við ábyrgð þeirra í starfi. Í töflu 8 má sjá niðurstöðurnar en einungis 190 þroskaþjálfar af 308 svöruðu þessari spurningu.

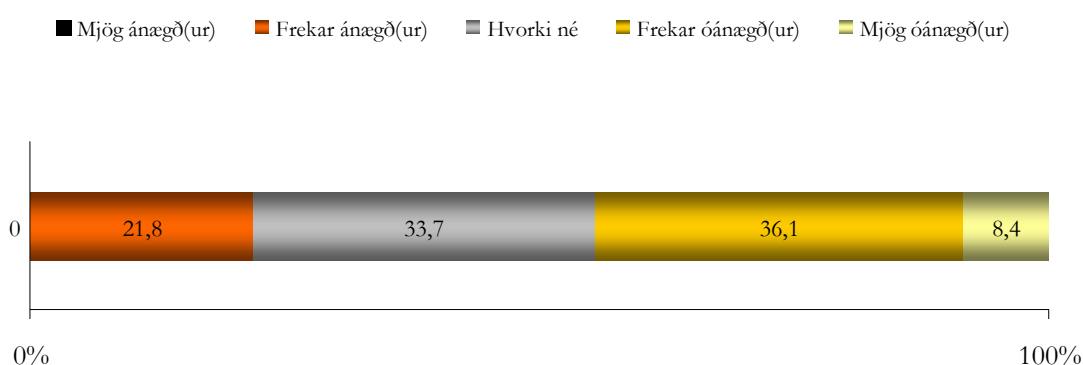
Tafla 8. Ásættanleg laun miðað við ábyrgð í starfi

	Upphæð	Fjöldi að baki meðaltali
Meðaltal allra	396.263	190
Lægsta upphæð	250.000	-
Hæsta upphæð	700.000	-
Meðaltal; búseta	432.200	50
Meðaltal; dag-/stoðþjónusta	410.416	48
Meðaltal; skólaþjónusta	357.974	79
Meðaltal; 1-5 ár í starfi	364.000	65
Meðaltal; 6-10 ár í starfi	400.232	43
Meðaltal; 11 ár eða lengur í starfi	419.756	82

Marktækur munur var á meðaltali eftir starfsvettvangi þar sem þroskaþjálfar í búsetu voru með hæsta meðaltalið en þroskaþjálfar í skólaþjónustu með lægsta. Munaði um 75.000 kr á meðaltali þessara hópa. Einnig var marktækur munur á meðaltali eftir starfsreynslu og munaði þar mest á hópnum sem hafði stystu starfsreynsluna og hinum.

Flestir, eða 46%, sögðu að upphæðin sem þeir nefndu væri *miklu hærri* en þeirra raunverulegu laun og 25% nefndu að hún væri *nokkuð hærri*. Um það bil 70% svarenda töldu sig hafa lakari laun en aðrir í sambærilegum störfum með sambærilega menntun, um 28% sögðust hafa sambærileg launakjör en 2% töldu sig hafa betri laun en aðrir í sambærilegri stöðu. Þroskaþjálfar í skólaþjónustu töldu sig oftast hafa sambærileg kjör en hinir þroskaþjálfarnir.

Þroskaþjálfarnir voru fremur óánægðir með gildandi kjarasamning sinn eins og sjá má á mynd 10.



Mynd 10. Viðhorf til kjarasamnings

Þroskaþjálfar í skólaþjónustu voru nokkuð ánægðari en hinir með kjarasamning sinn. Í opinni spurningu um kjarasamninginn gátu þroskaþjálfarnir sagt hvað það væri sem þeir væru ánægðir eða óánægðir með í kjarasamningnum. Hér má sjá svör þeirra sem nefndu hvað þeir væru **ánægðir** með:

- Að hægt er að "toga" launin aðeins upp.
- Að grunnlaun hafi hækkað í síðustu samningum.
- Að svigrúm til hækkana hjá fl. 07 og ofar skuli hafa leitt til samræmingar hjá svæðisskrifstofum.
- Ánægð með góða hækkun núgildandi samninga ánægð með orlof, veikindareitt og fatapeningsgreiðslu svo dæmi sé tekið
- ánægð með þann hluta sem snýr að starfi þroskaþjálfara í grunnskólum,
- Er ánægð með kjarasamningin í heild fyrir utan launamálin
- Erfitt að svara þessari spurningu á einn veg þ.e. samningurinn er góður og mörg samningsákvæði mjög fín EN launatölur eru allt of lágar
- Ég hef þó getað hækkað tímabundið í launum vegna verkefnavinnu en ég þurfti að hafa fyrir því að fá þá hækkun.
- Ég er nokkuð ánægð með kjarasamningana, nema launalega þáttinn miðað við álag í starfi.
- Ég tel að stéttarfélagið reyni ávallt að hafa hagsmuni mína að leiðarljósi við gerð kjarasamninga
- Meira samræmi milli stétta heldur en áður var.
- Mér finnst þeir reyna að passa upp á flesta þætti.
- Ánægð með að núgildandi samningar eru betri en þeir síðustu og verið að vinna í að útfæra þá enn betur.
- Ég er ánægð með launahækkunina sem kom inn síðast - vill fá aftur sömu prósentu.
- Umtalsverða hækkun í síðustu kjarasamningum.
- Ég er nokkuð ánægð með launaupphæðina, þ.e. minn launaflokk, þó alltaf megi gera betur.

Nokkuð fleiri nefndu eitthvað sem þeir voru **óánægðir** með, flestir nefndu launakjörin en einnig nefndu margir starfslýsingar eða vinnutímafyrirkomulag/-skilgreiningar og að starfsaldur hefði fallið út sem hækkun til launa. Til að skoðanir þroskaþjálfanna nýtist sem best eru hér allar athugasemdir:

- Launakjör (20 nefna)
- Starfsefndir ekki metin til launa (5 nefna)
- Lág grunnlaun (3 nefna)
- Prósentuhækkningar eru ekki að virka eins og til var ætlast og alltaf borið við að þar sé ekki gert ráð fyrir hækkunum. Að það sé ekki fjárhagslegt rými til að umbuna í starfi.
- Að ekki var tekið fram að breyting á launum sem urðu vegna launaviðtals gildi ekki frá 01. maí.
- Að við þroskaþjálfar skulum ekki sitja við sama borð eftir því hvar við búum.
- Óánægð með krónutölu og vildi gjarna styttri vinnuviku á fullum launum, t.d. 36 klst.
- Vantar þó að taka til greina þegar þroskaþjálfari tekur fleiri börn á sig vegna veikinda annarra þroskaþjálfara/samstarfsmanna - kennarar fá þá borgað auka en þroskaþjálfari fá bara það sama og venjulega.
- Ekki næganlega tekið tillit þess að maður er í vinnunni 24 tíma á sólarhring. Þú ferð ekki heim og skilur vinnuna eftir, hún eltir þig heim í formi símhringinga og slíks.
- Ég er frekar óánægð með stofnanasamninginn og hversu lítið fjármagn fylgir honum til að hægt sé að vinna eftir honum.
- Ég er í starfi yfirþroskaþjálfara og fannst laun þeirra ekki hækka nægilega mikið í síðustu kjarasamningum miðað við þá ábyrgð sem er í starfinu.
- Ég er óánægð með að þroskaþjálfari í grunnskólum séu látnir vinna eftir klukkustundum en ekki kennslustundum eins og kennarar.
- Ég er sérstaklega óánægð með launin. Mér finnst þau skammarlega lág eftir þriggja ára háskólanám og mikla ábyrgð í starfi. Það er alveg að mörkunum að ég nái endum saman á þessum launum þar sem maðurinn minn er ekki heldur hálaunamaður. Næsta haust fer ég í barnseignarleyfi og er ég satt best að segja að íhuga hvort ég eigi að skipta um starfsvettvang þegar því er lokið þótt mér finnst starfið mitt reglulega skemmtilegt.

- Mér finnst þó vanta fleiri starfslýsingar - starfsheiti við hæfi þar sem ég sinni bæði deildarstjórn á mínum vinnustað og er aðstoðarleikskólastjóri í afleysingu - en ekki er til heiti eða lýsing fyrir það starf í núgildandi kjarasamningum og hefur skapað vandamál t.d. við röðun í launaflokk.
- Forstöðuþroskaþjálfar í dagþjónustu hafa lítið hækkað í síðustu samningum. Kominn tími til hækka þá að einhverju marki og skapa svigrúm innan launatöflu fyrir aðra í leiðinni.
- Kjör millistjórnenda er of lág þ.s. áhersla undanfarinna ára hefur verið að lyfta lægstu launum. Stofnanasamningarnir eru einskis virði. T.d. eru yfirþroskaþjálfar fastir í launaflokki 4 og launaflokkarnir 5-7 eru yfirhöfuð ekki nýttir.
- Álag fyrir þá sem starfa í dagþjónustu er of lítið.
- Mér finnst vanta t.d. starfsheitið ráðgjafarþroskaþjálfari.
- Mér fannst við eldri þroskaþjálfar gleymast í síðustu kjaraviðræðum.
- Miðað við að þetta er 3 ára háskólanám, eru launin mjög léleg!
- Mjög óánægð að þroskaþjálfanemar fái ekki laun eins til dæmis hjúkrunarfræðinemar. Eftir tveggja ára háskólanám þá er þroskaþjálfanemi með lægri laun heldur en félagsliði. Það gerir okkar vettvang ekki aðlaðandi fyrir verðandi þroskaþjálfara.
- Lítið svigrúm til launahækkanna.
- Óánægð með að sveitarfélögin séu ekki tilbúin til að raða í umsjónarþroskaþjálfara, það þarf að skoða vel í næstu samningum. Einnig hafa TV einingarnar ekki verið að virka.
- Óánægð með hvað tímakaupið fyrir prósentuálag og yfirvinnu er lágt.
- Óánægð með hvað vinnuveitendur geta túlkað starfslýsingar frjálsglega, það er ekki neglt niður.
- Óánægð með að umsjónarþroskaþjálfaskilgreiningin er ekki nýtt, heldur öllum haldið í ráðgjafarþroskaþjálfanum þó starfssviðið passi við umsj.þroskaþjálfara.
- Óánægð með samninga í grunnskólum - vinnuskylda þroskaþjálfara ekki í samræmi við kennara. Finnst einnig vanta ákvæði í launatöfluna um fjölda fatlaðra og fötlun á þroskaþjálfara, t.d. færðu sömu laun og undirbúning hvort sem þú ert að aðstoða einn einstakling með fötlun eða fjóra.
- Spönnin í launatöflu allt of lítill, starfsmat þjappaði fólki of mikið saman.
- Ábyrgðin ekki metin, einnig þyrfti að skoða sólahringarábyrgðina sem sett er í ráðningasamninga hjá forstöðuþroskaþjálfum.
- Stofnanasamningar eru ekki virkir þegar stofnanir eru í fjársveldi.
- Stofnanasamningur nýtist ekki þar sem ekki fylgir eyrnamerkt fjármagn. Erfitt að fara fram á hækkun launa þegar rekstur stofnunar er í halla.
- Vantar greinagóðar starfslýsingar á störf þroskaþjálfara, mikið misræmi og virðist oft fara eftir yfirmanni hver réttindi, skyldur, kjör og kaup eru.
- Vinnuskilgreining þroskaþjálfara í skólum, er eilíft bitbein milli skólastjórnenda og þroskaþjálfans og skapar mikla streitu. Stjórnendastarfið er vanmetið til launa. Alltof lítill möguleiki til hækkanna.
- Vinnutímarammi ætti að vera í samræmi við aðrar fagstéttir s.s. kennara.
- Vinnutími þroskaþjálfara í grunnskóla ekki nógu vel skilgreindur, ég þarf alltaf að rífast um undirbúningstímann minn og skólastjórninni finnst ægilega flókið að gera vinnuramma fyrir mig.
- Það að vera búin með 3 ára háskólanám og vera í yfirmannastöðu tel ég þessi kjör vera afleit.
- Ég tel að þeir séu langt fyrir neðan flestar aðrar stéttir. Ég tel að laun þurfi að hækka mun meira til að verða sambærileg, og sérstaklega í ljósi þess ef lengja á námið um tvö ár, en þá þurfa laun að hækka einnig í samræmi við það, eða um 60 %

Um fjórðungur þroskaþjálfanna hafði farið í launaviðtal, þroskaþjálfar í búsetu voru helmingur þeirra. Af þeim 46 sem rituðu athugasemdir við þá spurningu höfðu 23 fengið launahækkun í kjölfar viðtalsins. Hér má sjá dæmi um hvers konar breytingar urðu á launakjörum:

- Fékk launahækkun, grunnlaun hækkuðu!
- Fór upp um eitt þrep í launataxta.
- Gaf launahækkun og lfl. Hækkun.
- Gaf launahækkun upp á ákveðinn fjölda yfirvinnutíma á mánuði = fastlaunasamning.
- Gerður var fastlaunasamningur í kjölfarið sem leiddi til launahækkunar.

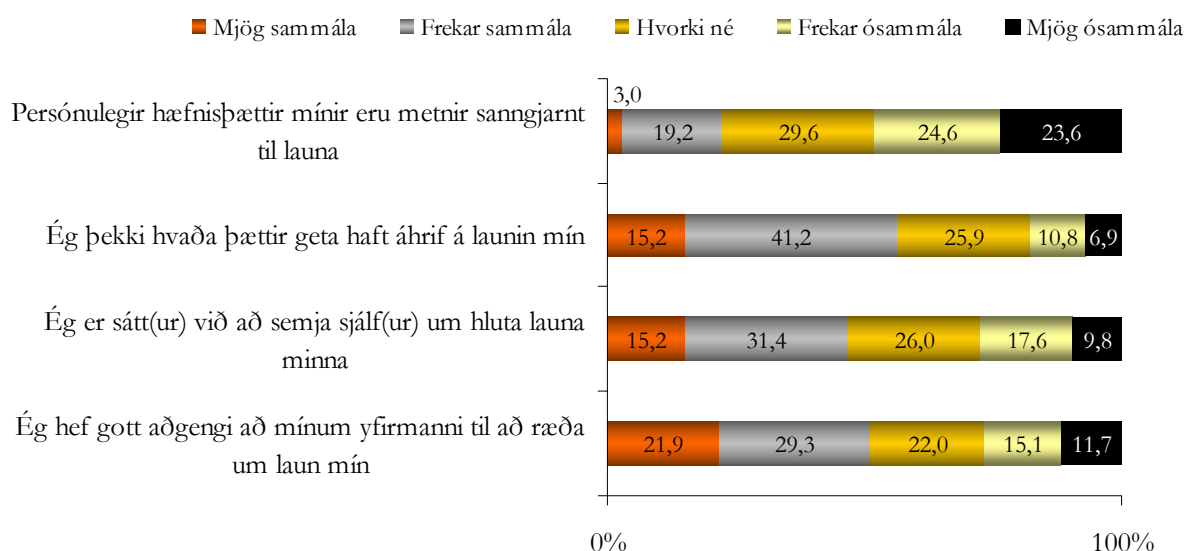
- Grunnlaun um einn launaflokk
- Heildarlaunin voru leiðrétt út frá umfangi starfsins.
- Hækkaði um 15%,stofnanasamningur.
- Hækkun á einu þrepi.
- Hækkun um 3000 kr.
- Fékk launahækkun á grunnlaun.
- Heildarlaun hækkuðu í samræmi við meiri ábyrgð.
- Já, vegna umsjónar með verkefnum.
- Já, árangur í starfi, faglegur, stjórnunarlegur, rekstrarlegur.
- Já, hægt var að flýta þáttum vegna persónubundna þátta.
- Það gaf launahækkun aukin verkefni 2,5% fjölgun notenda 2,5% persónulegir þættir 2,5%.

Þeir sem ekki fengu launahækkun nefndu t.d. eftirfarandi:

- Ekki launahækkun bara sýna hvernig ég er röðuð í launaflokk og af hverju.
- Nei enginn árangur!
- Nei í rauninni ekki þar sem ég var að skipta um starf og nýja starfið var metið til hærri launa en ég persónulega fékk ekki hækkun vegna minnar frammistöðu.
- Sveitafélagið er ekkert að borga herra en taxtar segja.
- Vinn hjá sveitarfélagi og hef því ekki kost á að semja um laun mín.
- Það hefur engan tilgang að biðja um launahækkun þegar launin eru samkvæmt kjarasamningum. Þetta eru allavega skilaboðin sem ég hef fengið þegar ég hef rétt launamálin við minn yfirmann.

Launaleynd var á vinnustað 29% þroskaþjálfanna, sjaldnast hjá þroskaþjálfum í skólaþjónustu.

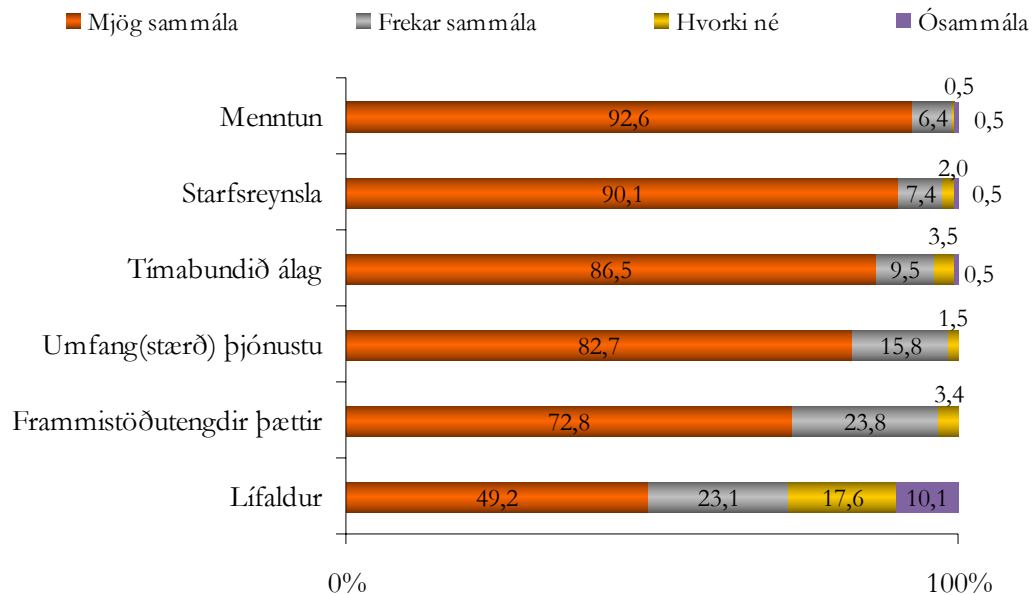
Fjórar fullyrðingar um launamál voru settar fram og þá kom í ljós að þroskaþjálfarnir voru flestir ósáttir við mat á persónulegri hæfni þeirra til launa. Rúmur helmingur taldi sig þekkja hvaða þættir gætu haft áhrif á laun. Tæpur helmingur var sáttur við að semja sjálfur um laun gæti aðgengi að yfirmanni skipt máli í því sambandi en rétt um helmingur þroskaþjálfra hafði gott aðgengi að honum til að ræða launakjör.



Mynd 11. Að semja um launakjör

Þeir sem höfðu minnsta starfsreynslu voru sátastir við að semja sjálfir um laun sín. Þroskaþjálfar í skólaþjónustu sögðust í minna mæli þekkja hvaða þættir hefðu áhrif á laun þeirra og voru einnig ósáttari við mat á persónulegum hæfnisþáttum sínum.

Að lokum var spurt um hvort 6 tilgreindir þættir ættu að vera í launamati. Niðurstöðuna má sjá á mynd 12 en flestir voru sammála því allir þessi þættir ættu að vera í launamatinu. Mesta samstaðan var um menntun og starfsreynslu en minnst um lífaldur.



Mynd 12. Þættir sem ættu að vera í launamati

Fylgni við lífaldur var nokkuð meiri hjá þroskaþjálfum í skólaþjónustu en minnst hjá þroskaþjálfum í búsetu. Ekki kom á óvart að þeir sem höfðu minnsta starfsreynslu voru mest ósammála því að lífaldur ætti að vera í launamati. Um 18 svarendur nefndu aðra þætti sem ættu að vera í launamati:

- Ábyrgð
- Áhættu bóonus af einhverri sort. Við vinnum oft en ekki vinnu þar sem mikið er um ofbeldi og álagsgreiðslur fást ekki fyrr en fjöldi einhverfra er orðin meiri en fjöldi annara fatlana inni á staðnum?! Þetta er mjög ósanngjarnt. Oft er um mikið ofbeldi að ræða af hendi fárra þjónustunotenda sem hefur mikil áhrif allt starf innan staðarins. Svo ekki sé minnst á meiri starfsmannaveltu.
- Þættir sem snúa að verkefnum í þjónustunni við þjónustunotendur og starfsumhverfið allt og gera mat á því.
- Áhættuþættir í starfi t.d. tengdir mögulegu líkamlegu og/eða andlegu ofbeldi eða áföllum.
- Námskeið.
- Mætti líka meta þyngd þeirrar þjónustu sem verið er að veita.
- E.t.v. umfang ábyrgðar, verkstjórn og leiðsagnarhlutverk.
- Álag til lengri tíma t.d vegna erfiðrar hegðunar.
- Er á móti launamismun af öllu tagi.
- Sérfræðikunnátta ýmiskonar, þarf ekki að tengjast formlegri skólagöngu.
- Starfsaldur með fötludum á allur að vera metinn hvenær svo sem fólk menntar sig í faginu. Það er fáránlegt að starfsmaður með langann starfsaldur fái fyrri störf með fötludum ekki metinn þrátt

fyrir það að hafa starfað í geiranum lengi. Dæmi útskrifast úr KHÍ 45 ára hefur starfað með fötludum í 20 ár byrjar eins og nýr starfsmaður eða í sama flokki og 23 ára ný útskr. þroskaþjálfari.

- Jákvæðni, þolinmæði.
- Mér þykir eins og gera mætti betur við störf þroskaþjálfara í búsetunni þar sem sólarhringsábyrgð þar er önnur og meiri en í þeim störfum þroskaþjálfans sem snúa að dagvistarstofnunum almennt.
- Ábyrgð á þjónustunotendum. Er sama ábyrgð ef þú ert að vinna fyrir 5 eða 19 einstaklinga?
- Ábyrgð, starfamannastjórnun.
- Meta þarf mismun á launum á almennum vinnumarkaði og sveitarfélögum. Ríkið greiðir mun lægri laun fyrir sambærileg störf.
- Samskipti, árangur gæðastjórnunar.
- Hve mikla þjónustuþörf notendur hafa. Er þjónustan mjög sértæk og krefst sértækra þekkingar (ekki endilega formleg menntun).

Að lokum var beðið um athugasemdir til Þroskaþjálfafélagsins vegna næstu viðræðna um kjarasamning. Hægt var að flokka þær í 5 flokka; launamál, vinnutímaskilgreiningar, starfslýsingar/starfsheiti, athugasemdir um einstaka hópa, aðrar athugasemdir og hvatningu til ÞÍ. Flestar athugasemdir komu um **laun og hvað ætti að meta til launa:**

- Hækkun launa (12 nefna)
- Auka svigrúm til hækkana og teygja á launaflokkum þroskaþjálfara líkt og lofað var fyrir seinustu kjarasamninga en ekki framkvæmt.
- Laun í samræmi við störf og menntun þroskaþjálfara.
- Eiga möguleika á að færa sig upp í launaþrepum með símenntun og námskeiðum og einnig að frammistaða á hinum ýmsu sviðum sé metin og þá þarf að tilgreina hvernig þeir verði metnir.
- Reyna að tosa laun uppávið og ná fram aukinni viðurkenningu v. símenntunar. Rök: Þroskaþjálfar vinna með fólk þar sem reynir á afar viðtæka sérþekkingu sem þeir þurfa sífellt að tileinka sér umfram það sem boðið er uppá í grunnnámi þeirra. Þroskaþjálfar þurfa að búa yfir fagmennsku, sveigjanleika og þolinmæði umfram ýmsar aðrar stéttir sem koma að vinnu með fólk.
- Launin þurfa að hækka umtalsvert samsvarandi við þá ábyrgð og þeirri stöðu sem þroskaþjálfar gegna sbr. önnur álíka störf og álíka vinnustaði. Þroskaþjálfari er þörf á vinnustöðum og ör skipti starfsfólks, þreyta vegna síendurtekinnna mannaáráðninga allt kemur þetta niður á starfsgreininni og því faglega starfi sem við vinnum. Þetta þarf að bæta.
- Semja betur um grunnlaunin.
- Vaktavinna verði metin þannig að 90-95% starf gefi 100% laun.
- Fá áhættuþætti metna inn s.s. ofbeldi í starfi
- Reglur varðandi fastlaunasamninga.
- Að vinnuveitandi eigi ekki einhliða að geta skilgreint ýmis atriði sem skipt geta máli varðandi laun s.s. hvað telst starfseining.
- Vegna ólíkra stofnana, gera stofnanasamninga.
- Takið mið af menntun og lífskoðun viðkomandi, þroska einstaklingsins og starfsreynslu.
- Meta ætti betur þá ábyrgð og álag sem starfinu fylgir m.t.t. hærri launa á almennum markaði.
- Hafa meira launabil á milli starfa.
- Skoða verulega laun þroskaþjálfara miða við ábyrgð og álag. Það þarf virkilega að hækka launin til að vera sambærileg öðrum stéttum.
- Hækka launin til að gera starfið meira aðlaðandi og fá meiri virðingu í kjölfarið.
- Hækka grunnlaun þroskaþjálfara. Þroskaþjálfar sem bera mikla ábyrgð verða að fá laun í samræmi við það.
- Hífa launin upp svo þau verði í takt við það sem fólk með sambærilega menntun og í sambærilegum störfum (með sambærilega ábyrgð) er að fá.
- ÞÍ á að hafa það alveg á hreinu í samningum fyrir sína umþjófendur hvað persónutengdu þættir eiga að hækka laun þeirra.

- Haldið áfram að berjast fyrir hærri laun án þess þó að skerða önnur réttindi.
- Meta frammistöðutengda þætti.
- Starfsreynsla sé metin.
- Það þarf að hækka launin þannig að það verði ekki áframhaldandi flótti úr stéttinni.....
- Hærri laun í samræmi við meiri ábyrgð
- Taka tillit til umfangs starfs og ábyrgðarsviðs.
- Laun þroskaþjálfara eru of lág. Sérstaklega þegar um yfirþroskaþj. er að ræða og mikið stúss vegna heimilisfólks og mikið starfsmannahald.
- Að áherslan verði ekki einungis á að hækka lægstu launin. Að hugsanlega megi skoða starfsmatskerfi að hluta ásamt svigrúmi til hækkunar launa í launaviðtali.
- Tel TV einingarnar vera erfiðar. Erfið verkefni sem unnin eru taka meiri tíma en 8 mánuði. Einnig umhugsunarvert hlutverks hvers það er að segja TV einingunum upp. Mitt sem launamanns, biðja um að lækka laun mín? Hvað gerist ef ég segi þeim ekki upp og held áfram að fá þær og hef fengið þær í fleiri mánuði en tilgreindir eru í kjarasamningi? Verð ég þá að endurgreiða þær? Svólítið erfitt þegar launagreiðandi minn er ekki inn í kjarasamningum mínum og TV einingar eru sérmerktar verkefni en ekki tíma.

Athugasemdir um **einstaka hópa þroskaþjálfara** snéru helst að forstöðuþroskaþjálfum og þroskaþjálfum í búsetu:

- Meiri áhersla á störf forstöðuþroskaþjálfara vegna mikils álags í því starfi.
- Huga vel að fólki sem vinnur innan skólans.
- Vildi gjarnan sjá forstöðuþroskaþjálfara hækka umtalsvert og millistjórnendur líka. Samber staðgengla forstöðumanna. Þar er ábyrgðin ekki síður mikil því staðgenglar gegna oft á tíðum bæði hlutverki sem innri skipuleggjendur og afleysing fyrir forstöðumann. (stundum þarf þetta að vera ofurfólk).
- Leggja áherslu á bætt kjör forstöðufólks.
- Að forstöðuþroskaþjálfar séu í forgangi, þurftu í síðustu samningum að láta eftir starfsreynslu, til að samningar næðust.
- Hækka laun þroskaþjálfara sem starfa í búsetu og forstöðumanna á sólarhringsstöðum.
- Hækka laun í búsetunni svo við fáum fleiri þroskaþjálfara þar inn.
- Leggja áherslur á laun forstöðuþroskaþjálfara eins og búið er að tala um í nokkur skipti en hefur ekki orðið.
- Taka mið núna af þroskaþjálfum með langan starfsaldur og háan lífaldur. Nú er komið að þeim hópi - síðast voru það nýútskrifaðir og yngri, nú verður að leggja áherslu á hina þó þeir teljist til hálaunamanna innan félagsins þá hefur bilið milli okkar og annara sérfræðinga breikkað.
- Leggja áherslu á búsetuna, reyna að fá fleiri þroskaþjálfara til starfa.
- Hækka laun forstöðuþroskaþjálfara.

Athugasemdir um **vinnutímaskilgreiningar** í kjarasamningi snéru aðallega að þroskaþjálfum sem starfa í skólaþjónustu:

- Vinnutímaskilgreiningin þroskaþjálfara verður að vera skýrari í skólum.
- Að setja inn í tímaramma þroskaþjálfara í grunnskólum, hversu marga tíma þeir eiga að starfa að hámarki með barni. Hafa undirbúningstímann fyrir utan þessa skilgreiningu svo stjórnendur geti ekki gengið á þann tíma.
- Huga um vinnutíma þroskaþjálfara í grunnskóla. Hlutfall undirbúnings á móti þjálfun þarf að vera alveg skýr og niðurnegldur. Eins og hjá kennurum. Mér finnst að þroskaþjálfar ættu að vinna eins og kennarar, með bundinni og óbundinni viðveru, en það þarf að vera alveg skýrt í kjarasamningum.
- Krefjast sama undirbúningstíma og kennarar.
- Afsláttur vinnu v. aldurs (2 nefna).

- Að samningar um störf þroskaþjálfa í skólum séu skýrari (samningarnir oft mistúlkaðir milli skóla).
- Það þarf að lækka kennsluskyldu þroskaþjálfa í grunnskólum í samræmi við kjör kennara. Það er ekkert vit í því að þroskaþjálfari kenni 30 stundir á meðan kennari kennir 26 - 27 stundir í viku.
- Gefa vinnuafslátt ef vaktavinna er unnin.
- Miða við sambærileg störf, vinnutíma o.fl. t.d. í grunnskólum að kennslustundir þroskaþjálfa og kennara séu þær sömu, það auðveldar margt.

Nokkuð margar athugasemdir bárust um að í kjarasamningi ætti að fjalla um **starfslýsingar** og **hlutverk þroskaþjálfa** sem fagstéttar:

- Skoða þarf starfsheiti þroskaþjálfa í skólum.
- Gera skýrari lýsingar á störfum þroskaþjálfa (3 nefna)
- Eyrnamerkja stöður
- Það er mikilvægt að mínu mati að við stígum fastar fram sem fagstétt í grunn- og leikskólum (sem og víðar), þó þetta sé allt á réttari leið. Það er vont ef við lendum aukið í þeirri stöðu að það velti á sveitafélögunum hvort við séum samþykkt og nýtt sem fagmenn á því sviði sem menntun okkar og reynsla nýtist til.
- Athuga skilgreiningar í Launanevndarsamningnum. Huga að af hverju minni sveitarfélögin eru ekki að nýta sér Umsjónarþroskaþjálfa starfsheitið.
- Það mætti alveg vera til skilgreining á hvert hlutverk þroskaþjálfa er þegar ekki er til staðar annar þroskaþjálfari og hvar hann væri staðsettur í launamálum. Einnig að hann fengi handleiðslu frá öðrum fagaðilum um stöðu mála. Það er ekki til nógu góð starfslýsingar fyrir þroskaþjálfa sérstaklega í leikskóla.

Aðrar athugasemdir má sjá hér auk þess sem **hvatning** til góðra verka kom frá mörgum svarendum:

- Passa að samræmi sé í samningum ríkis og sveitafélaga.
- Reyna koma á meira samræmi milli kjarasamninganna þriggja. Ríkið, sveitarfélögin og Reykjavíkurborg.
- Lengja sumarfrí. finnst alltof lítið að eiga bara 24 daga fram til 30 ára aldurs.
- Hækka framlög úr starfsmenntunarsjóði BHM.
- Bæta þjónustu og ráðgjöf við þroskaþjálfa.
- Endurskoða rækilega stofnanasamninga, eru þeir yfirhöfuð að skila nokkru af viti?
- Berjast!
- Þið hafið verið að standa ykkur vel og ég hef trú á að þið getið hækkað laun okkar töluvert. Mikilvægi þroskaþjálfa í samfélaginu og þekkingar okkar er að verða meiri, þ.e. yfirvöld eru að átta sig á því.
- Gangi ykkur vel.
- Sendi félagi mínu baráttukveðjur (2 nefna).
- Óska ykkur góðs gengis í launabaráttunni.
- Verið grimm og semjið stórt.
- Halda áfram að berjast og láta ekkert undan.
- Bara að reyna að ná sem bestu samningum því við eigum það sko skilið :)
- Ná sem bestum kjarabótum á raunhæfan hátt.
- Verið ákveðin og gerið enn betur en í síðustu samningum.
- Verðum að gæta þess, ef til aðgerða kemur að verða ekki sjálfhverf, samanber kennarar, það er röng launapólitik og skilar sér ekki í auknum tekjum.
- Eftirspurn eftir þroskaþjálfum hefur aukist gríðarlega, sérstaklega í búsetunni og almennt hjá svæðisskrifstofunum. Nú er lag!
- Gera ávallt ykkar besta með hagsmunum þroskaþjálfa að leiðarljósi.

Samantekt

- Bakgrunnur þeirra 308 þroskaþjálfara sem tóku þátt í þessari könnun sýnir að það náðist í fjölbreyttan hóp sem hafði mikla reynslu af starfinu og kom úr ólíkum störfum. Þetta eykur áreiðanleika niðurstaðna könnunarinnar. Hópurinn var sterkur að ýmsu leiti, margir höfðu lokið viðbótarnámi eða voru í námi, og sinni ábyrgðarmiklum störfum sbr. fjölda þeirra sem báru starfsheitin yfirþroskaþjálfari eða forstöðuþroskaþjálfari.
- Þroskaþjálfarnir töldu almennt að viðhorf til starfa þeirra væri jákvætt og samskipti í starfinu gengu mjög vel. Eðlilega var samstarf virkast við annað fagfólk á vinnustað en samstarf við aðra þroskaþjálfara utan vinnustaðar var fremur lítið. Margir vildu auka það samstarf, sérstaklega í svipuðum störfum eða á sama starfsvettvangi.
- Þátttaka í stefnumótun og þróunarstarfi á vinnustað var mjög virk hjá þroskaþjálfunum, oftast í almennri stefnumótun. Þroskaþjálfar í skólaumhverfi sátu í mörgum teymum og hópum sem snéru að skipulagi þjálfunar, einstökum nemendum eða ákveðnu viðfangsefni.
- Langflestir voru ánægðir í starfi og töldu þverfaglega samvinnu og liðsheild vera með ágætum á vinnustað, sérstaklega þroskaþjálfar í dag-/stoðþjónustu. Þroskaþjálfar í skólaþjónustu voru sjaldnar sammála spurningum um liðsheild. Starfsumhverfi þroskaþjálfara virðist vera jákvætt að mestu leyti, þeir gátu haft áhrif á ákvarðanir og breytingar og sveigjanleiki varðandi vinnutíma var hjá flestum. Þó nefndu 30% að þeir hefðu ekki mikinn sveigjanleika með daglegan vinnutíma sem getur verið eðlilegt þegar um starf með þjónustunotendum er að ræða. Starfsmannavelta var vandamál á um 40% vinnustaða að mati svarenda. Meirihluti þroskaþjálfanna hafði ekki í huga að skipta um starfsvettvang en 21% höfðu samt sem áður áhuga á því.
- Þroskaþjálfunum í könnuninni fannst að oft skorti þá tíma til að sinna því sem þeim fannst mikilvægast í starfi en voru nokkuð ánægðir með hvernig þeim tækist að samræma starfskenningu sína aðstæðum á vinnustað. Handleiðsla bauðst rúmum 60% svarenda, sjaldnast í skólaþjónustu, og nýttu þroskaþjálfarnir hana almennt vel. Mikilvægi handleiðslu fólst í því að fá annað sjónarhorn á starfið eða verkefni þess og fá tækifæri til að létta á sér vegna starfstengdra mála. Fjölmarginir sáu handleiðslu einnig sem leið til að tryggja faglega þjónustu og þróun fagvitundar.
- Símenntunarþátttaka var góð þó nokkuð hafi hallað á fagtenda símenntun. Kostnaðarþátttaka vinnuveitanda var í um helmingi tilvika og sveigjanleiki til að sækja símenntun á starfstíma var fyrir hendi yfirleitt. Þroskaþjálfarnir töldu símenntun hafa nýst þeim mjög vel og voru yfirmenn jákvæðir í garð hennar.
- Þau atriði sem þroskaþjálfar nefndu að myndu bæta starfsaðstæður sínar mest voru aukin þekking á störfum þroskaþjálfara, teymisvinna á vinnustað og starfslýsingar. Aukinn skilningur á störfum þroskaþjálfara var ofar í mikilvægisröð þroskaþjálfara í skólaþjónustu en hinir hóparnir lögðu meiri áherslu á teymisvinnu og starfslýsingar.
- Þegar svör voru skoðuð eftir greiningarbreytum mátti merkja ákveðna þreytu hjá þeim sem höfðu 6-10 ára starfsreynslu. Fleiri í þeim hópi töldu skorta skilning á starfinu og viðurkenningu á vel unnu verki. Þessi hópur upplifði minni aðgang að ráðgjöf og

handleiðslu í starfi og greiddi sína símenntun sjálfur í auknum mæli. Starfsmenn sem höfðu 11 ára eða lengri starfsreynslu fannst skilningur á starfi vera betri, enda hafa þeir líklega lengri samanburð en þeir sem skemur hafa unnið við fagið. Oft var töluverður munur á viðhorfum þroskaþjálfara eftir starfsvettvangi, þeir sem störfuðu í búsetu virtust í minni samskiptum við þroskaþjálfara og aðra fagaðila, tóku minni þátt í stefnumótun á vinnustað og þátttaka í símenntun var einnig minni. Þessi hópur virtist því einangraður að sumu leyti.

- Ásættanleg laun voru töluvert yfir raunverulegum launum að mati þroskaþjálfanna og um 70% töldu sig hafa lakari laun en starfsmenn í sambærilegum störfum með sambærilega menntun. Að meðaltali voru ásættanleg laun 396 þúsund krónur en töluverður munur var á meðaltali eftir því hvar þroskaþjálfarnir störfuðu. Þannig var meðaltal þroskaþjálfara í búsetu töluvert hærra en þroskaþjálfara í skólaþjónustu.
- Einungis 22% voru ánægð með núgildandi kjarasamning sinn og snéri óánægja aðallega að launaupphæð, ófullnægjandi starfslýsingum eða skilgreiningum á vinnutíma. Þroskaþjálfarnir voru nær allir ósáttir við hvernig persónulegir þættir voru metnir til launa. Bæta mætti þekkingu á þáttum sem geta haft áhrif á laun en einungis 15% voru mjög sáttir við að semja um launin sjálfir.
- Menntun, starfsreynsla og álag í starfi voru þeir þættir sem þroskaþjálfarnir voru sáttastir við að væru metnir til launa en minnst fylgni var við gildi lífaldurs í launasetningu. Nokkuð margir voru óákveðnir um hvort frammistöðutengdir þættir ættu að hafa vægi, sem tengja má við það hversu margir voru óánægðir með mat á persónubundnum þáttum nú þegar og óvissu með hvaða þættir teldust með þegar laun væru ákvörðuð.
- Áherslur í næstu kjarasamningum að mati þroskaþjálfanna sem tóku þátt í könnuninni ættu að vera á hækkun launa á forsendum mikillar ábyrgðar í starfi og að auðvelt væri að meta símenntun og starfsaldur til launahækkanna. Margir nefndu að huga þyrfti sérstaklega að þroskaþjálfum í stjórnunarstöðum enda hlutfall þeirra í hópi svarenda nokkuð hátt. Þroskaþjálfum í skólaþjónustu var umhugað um vinnutímaskilgreiningar og litu þá helst til kennara í því sambandi. Fjölmargar athugasemdir bárust um kjarasamninga sem bera áhuga þroskaþjálfanna á þeim málum sterkt vitni.

Þátttaka í stefnumótun á vinnustað: Í hvaða teyjum/nefndum/verkefnum tekur þú þátt?

- við námsskrágerð leikskólans - einhverfuteymi - áfallateymi
- Já ég er í teymi sem fjallar um aga.
- aðallega felst mín þátttaka í framkvæmd á gerðri stefnumótun fyrir staðinn og fylgja því eftir sem þar hefur verið ákveðið
- aðallega kem ég inn með tillögur að breytingum sem þarf að gera og kem þeim til yfirmanns míns
- allir kennarar, yfirmenn, sérkennarar og þroskaþjálfar taka þátt í stefnumótun. Þroskaþjálfari tekur einnig þátt í stefnumótun
- Allri þróunarvinnu á staðnum sem snýr að almennri og sérhæfðri félagsþjónustu
- Allt starfsfólk er þátttakandi í stefnumótun og þróunarstarfi á vinnustaðnum. Sit einnig alla deildarstjórafundum.
- Allt varðandi deildina
- Almenn, lítill skóli - allir taka þátt
- Alt sem varðar sérkennslu. Fagteymi Verkefnum sem tengjast listir og fleira
- Atferlismótun
- Atvinnumálateymi
- Atvinnumálateymi Á starfsdögum svæðisskrifstofunar
- árgangavinnu í grunnskóla stígsvinnu í grunnskóla stýrihóp um stefnumótun í grunnskóla
- Ásamt forstöðuþroskaþjálfum og yfirmönnum öðrum.
- Breytingar á deildinni og flutningur í nýtt húsnæði
- Búsetu og stoðþjónustu
- Búsetu/þróunarstarfi/hópavinnu
- búsetuteymi, stoðsviði, málefnum gedfatlaðra, uppbyggingu þjónustu fyrir börn
- Byrjaði síðastliðið haust í grunnskólanum. Veturinn hefur farið í að koma mér inn í starfið þar og efla það.
- Einnisteymi og sérkennsluteymi
- ekki eins og er þar sem ég hóf störf við skólann í vetur.
- er að vinna að framtíðarsýn vinnustaðarins
- er að vinna að heildarstefnu varðandi þjónustu við börn með fötlun á frístundaheimilum ÍTR; kem að stefnumótun almenn
- Er að vinna að verkefni þar sem verið er að vinna að einstaklingsáætlunargerð fyrir öll börn.
- Er í einlesteymi skólans. Sé um ásamt yfirmönnum um stefnumótun í sérkennslu.
- Er í fagráði þar sem mörkuð er stefna skólans og þess starf sem unnið er á staðnum. Einnig hugað að endurmenntun og ráðgjöf
- Er í stjórnendahópnum, fer á fagfundum og deildarstjórafundum með faghópnum. Tók þátt í gerð skólanámsskrár
- er í stjórnunarteymi leikskólans, sem felur meðal annars í sér fagfundum og vikulega deildarstjórafundum
- Er í þróunar og stefnumótunar vinnu á nýrri starfsstöð sem verið er að opna
- Er með öðrum forstöðumönnum sambýla í að móta stefnu í búsetumálum. Er í teymi fyrir þjónustuíbúðir gedfatlaða í vímuefnaneyslu
- Er meðstjórnandi og einn af þeim sem "startaði" nýjum leikskóla.
- er öryggisfulltrúi
- er öryggistrúnaðarmaður á vinnustað.
- Erum að vinna í að gera þroskakönnun sem hvert barn kemur til með að hafa frá byrjun leikskólagöngu og til enda.
- Ég kem að starfsmannahaldi og er að setja á stað hæfingu og tek virkan þátt í öllu starfi.
- Ég kem að þróunarverkefni um skilvirka málörvun barna frá 18 mánaða aldri og Comeniusarsamstarfi leikskólans
- Ég kem með hugmyndir að stefnumótun og framtíðarsýn (óumbeðin) sem er ekki sinnt.
- Ég tek þátt í verkefni sem tengist atferlismeðferð Lowasar
- Faglegu starfi, þróun faglegs starfs á leikskóla, innleiða nýja aðferðir eins og skipulögð vinnubrögð
- Fagteymi Handbókarteymi Öryggis og ferlimálateymi

- Fagteymi innan vinnustaðar Námsgagnaverkefnum og verkefnum tengd Tákni með tali. Hvers konar stefnumótandi verkefnum.
- Fagteymi og launateymi
- Félagsmálastjóri, deildarstj. Iðju/Dagvist, deildarstj. félagsþjónustu og ég hittumst einu sinni í viku.
- Forstöðuþroskaþjálfar vinna í hópum að þróunnar vinnu á SSR skiptum á milli okkar verkefnum.
- Fyrir starfseminu í heild sinni
- Fæ bara almennt að koma mínum skoðunum á framfæri og það er hlustað
- handbókarvinna menningarmótun öryggisnefndum ferðasjóðs innra starfi
- Hef setið fundi þar sem framtíð dagþjónustu hjá Styrktarfélagi vangefinna hefur verið skoðuð. Einnig unnið handbók.
- Hef varla raunhæft mat á hópastarfi sem er innan stofnunar en er mjög mikilvægt að minni mati.
- Hef verið í mörgum verkefnum gegnum tíðina er núna í umbótahóp sem er að endurskoða verkáætlunargerð stofnunarinnar.
- Hefur ekki reynt á þessa stefnumótun en ég sé alfarið um að móta námsumhverfi/námsáætlun minna nemanda.
- Hópur vegna starfsáætlunar. Og þróun starfsins sem Stuðningurinn heim stendur fyrir
- Innlögn á PBS
- Í formi sviðsfunda. Hvert svið leggur fram hugmyndir
- Í hinum ýmsum stefnubreytingum á vinnustaðnum með starfsfólki á staðnum og með mínum yfirmönnum
- Í tengslum við starfsdaga er yfirleitt kallað eftir álitum starfsfólks varðandi stefnumótun og þróunarstarf innan staðarins
- í teymi með sérkennurum leikskólans vegna ákveðins verkefnis sem ég sinni inn á leikskólanum.
- Í teyminum á mínu sviði sem er þroskahömlunarsvið
- í öllu þróunarstarfi inni á vinnustaðnum
- Já er í nefndum um gæðamat,siðareglur, ofl.
- Kannski er ég að misskilja spurninguna en eðli starfs míns er að þróa starf innan starfstöðvarinnar
- lausnateymi og nemendaverndarráði
- Með faghópnum (leikskólakennurum) tókum við saman ákvarðanir um þá stefnu sem við viljum taka og hvaða verkefni við viljum vinna að
- Með nánustu vinnufélögum,verkefnahóp og tilfallandi verkefnahópum.
- Með starfsmönnum svæðisskrifstofu
- Með öðrum fagaðilum hjá SSR og með öllu starfsfólki og íbúum í minni starfseiningu
- Misjafnt eftir því hvað liggur fyrir hverju sinni.
- Námsskráargerð, starfsmannamál, foreldrasamstarf og faglegt starf vinnustaðarins
- Nefndir á vegum SSR Samskipti við aðrar tenglastofnanir og umbætur.
- netverksfundir Tölvuþróunarstarf
- nú er ég í öryggis og ferlisteymi
- Olweus PBS
- Ráðgjafateymi
- ritnefnd verkefni tengd skrifstofu SSR starfsáætlun ásamt starfsfólki
- Ritnefnd svæðisskrifstofu, námskeiðshaldi, fyrirlestrum
- Samstarfshópum sem annars vegar tengjast börnum og hins vegar fullorðnum.
- sem snúa að íbúum
- Sem stjórnandi tek ég þátt í stefnumótun/þróunarstarfi sem viðkemur nemendum með frávík.
- sem yfirmaður á staðnum kem ég nálægt öllu því sem er í gangi hverju sinni
- Sé alfarið um þróun í sérkennslumálum á viðkomandi leikskóla stefnan er mörkuð af bæjarfélagi. Hef þó mjög gott stuðningsteymi.
- Sé m.a. um skipulag á deild, verkefni varðandi stefnu leikskólans um aukna hreyfingu og lífsleikni barna og sit teymisfundi.
- sé um sérkennslu og öllu sem viðkemur börnum sem þurfa einhvers konar aðstoð
- Sérkennsluteymi - þróunarverkefni
- sérkennsluteymi
- Sit í búsetuteymi, atvinnumálateymi, tek þátt í allri stefnumótun hjá stofnuninni
- skólanámsskrá, uppbyggingar starfi
- Starfa í ímyndarhóp, hóp um dagþjónustu og atvinnumál
- Starfið mótast af okkur sem vinnum verkið og er alltaf í þróun.

- Stefnumótun
- stefnumótun atvinnumála fatlaðra á svæðinu. markmiðssetningu, einstaklingsmiðaðri þjónustu ofl.
- Stefnumótun fyrir allar starfsstöðvar Þróun og stefnumörkun fyrir mína starfsstöð
- Stefnumótun um siðareglur
- Stjórnunarteymi vinnustaðarins Þróun sérkennsla á vinnustaðnum Flestum þróunarverkefnum sem hafa verið í gangi á undan
- Straumhvörf
- Tákn máls umhverfi Boardmaker
- Td hvernig kennsla er uppbyggð og hvaða áherslur eru í kennslunni.
- tek þátt ásamt öðru starfsfólki á starfsdögum og starfsmannafundum
- tek þátt í allri áætlanagerð er varðar þjónustunotendur á mínum vinnustað. Er í öryggisráði
- tek þátt í ákvarðanatöku innan sérdeildarinnar en ekki innan utan hennar
- tek þátt í mótun starfsins á önninni. 103 Tek þátt í sérkennslu verkefnum.
- tek þátt í þróunarstarfi hvað varðar börn með sérþarfir
- Teymi og stefnumótun á framtíðarsýn í starfi stofnunarinnar
- Teymi sem lýtur að atvinnu og dagþjónustu á svæðinu allri stefnumótun á vinnustaðnum
- Teymi sem tekur út sérkennslumál skólans og kemur með tillögur að úrbótum
- teymi vegna nemandans eineltis/skólaregluteymi sjálfsmatsteymi árgangateymi
- Teymisvinnu vegna nemenda, fundir með fagfólki.
- Teymum sem tengjast starfsemi sambýlisins
- Tók þátt í haust að uppfæra skólanámskrá í leikskóla á mínum aðalvinnustað
- Umbótahöpi
- Umbótarverkefnum
- Undanfarin ár hefur vinnustaðurinn verið að innleiða gildi og hugmyndafræði staðarins. Ég hef tekið þátt í að uppfæra
- Unnið er að verkefninu uppeldi til ábyrgðar
- Uppbygging og mótun hegðunar og atferlismótandi kerfis innan vinnustaðar. Uppbygging sértækra námsúrræða
- Uppbyggingu á þjónustu fyrir geðfatlaða
- Uppeldi til ábyrgðar
- Úrlausnarteymi
- Varðandi málörvun
- Verið er að móta námskrá leikskólans á nýjan leik, tek fullan þátt í því og ber ábyrgð á því sem snýr að börnum sem hafa sérþarfir.
- verkefni innan heimilisins og ekki viðeigandi að ræða.
- Verkefnisstjóri PBS og Olweus
- verkefnum
- verkefnum tengdum þeirri deild sem ég vinn í
- Við erum tvær þroskaþjálfar sem tókum að okkur að vera með starfsmannafræðslu að beiðni leikskólastjórans
- Við starfsáætlanir á vinnustaðnum og í verkefnum (Þróun/framtíðarsýn) tengdum öðrum sviðum hjá stofnuninni
- vinn að þeim markmiðum sem vinnustaðurinn setur sér
- vinnslu við námskrá leikskólans þróun á faglegu starfi leikskólans
- Ýmsum nefndum hjá mínum vinnustað, t.d varðandi stefnur félagsins o.fl.
- Ýmsum verkefnum með yfirstjórn. Sit í fræðslunefnd o.fl
- Það eru þá teymi skipuð af skólastjóra. Einnig við aðra þroskaþjálfara innanhúss.
- Þegar það býðst innan vinnustaðarins
- Þeim sem eru í gangi hverju sinni s.s. ýmsum þróunarverkefnum o.þ.h.
- Þessi staður er í mótun nýr, ný smíðja er í mótun og er samvinna við þá aðila sem koma til með að nýta þennan stað.
- Þjónustuteymi og öðrum tilfallandi verkefnum
- Þjónustuteymi um málefni fatlaðra Búsetuteymi vegna breyttra áhersla í búsetu, úr sambýli í sjálfstæða búsetu.
- Þjónustuteymi vegna yngri barna Mótun og endurskoðun á málaflokki fatlaðra í sveitarfélaginu

- Þjónustuteymi. Vinnur að því að kortleggja þá þjónustu sem einstaklingar fá sem fluttur eru úr heimahúsi og meta þörf þeirra.
- Þroskaþjálfar stofnunarinnar starfa saman að stefnumótun og starfa sem deildarstjórar innan sinna stofa og móta þannig starfið.
- Þróa áframhaldandi nám þeirra nemenda sem þess þurfa með kennurum, deildarstjórum og skólastjórnendum
- Þróunar og fræðsluteymi. Handbókarteymi
- Þróunarstarfi
- Þróunarverkefnum Tilraunaverkefnum
- Þverfagleg teymi þar sem bæði fagfólk og almennir starfsmenn koma saman og búa til stefnumótun
- öllu sem viðkemur störfum forstöðuþroskaþjálfara
- Öllum nefndum í tengslum við vinnustaðinn og náð samstarf við yfirmenn, samráð við félagsmálaráð
- Öryggisnefnd, stefnumótun

Hvers vegna er handleiðsla mikilvæg?

- En það er ekki sama hver er að veita handleiðsluna, það verður að vera aðili sem hefur eitthvað að gefa.
- Ég er eini þroskaþjálfinn í næsta nágrenni og upplifi mig talsvert eina, þrátt fyrir gott samstarfsfólk.
- Ég er eini þroskaþjálfinn á staðnum. Ég hef bæði fengið handleiðslu frá sálfræðingi sem sinnir einig handleiðslu annarra starfsmanna og frá þroskaþjálfara. Það hjálpar mér lang mest sú handleiðsla sem ég fæ frá þroskaþjálfaranum.
- Ég er ný útskrifuð og þafrnast stuðnings, þetta er erfið vinna sem tekur sinn toll á líkama og sál það þurfa ALLIR stuðning bara mismunandi mikinn. en því miður er ekki boðið upp á neinn hér á mínum vinnu stað
- Ég hafði um langan tíma unnið í búsetu þar sem eingöngu voru fullorðnir og var því orðin "ryðguð" í kennslu og þjálfun ungra barna. Ég þurfti því umtalsverða leiðsögn í byrjun og hana fékk ég.
- Fengum tvo tíma í handleiðslu hjá fagaðila að eigin ósk fyrir jól, það var frábært. Höfum ekki fengið eftir jól vegna sparnaðar
- fyrir mig sem þroskaþjálfara er mjög mikilvægt að geta leitað út fyrir vinnustaðinn eftir handleiðslu og ráðgjöf þ.s. hægt er að leita ráða hjá aðila sem er algerlega laus við að hafa einhverja sérstaka skoðun á þeim stað sem ég vinn á eða þekkir sérstaklega til
- Handleiðsla er sennilega mikilvæg fyrir óvant fólk í stjórnunarstöðum, eða þegar tekist er á við ný, erfið og/ eða framandi verkefni.
- handleiðsla og handleiðsla er ekki það sama. Hef verið í handleiðslu sem gerði ekkert fyrir mig
- Mér finnst að allir eigi að eiga rétt á handleiðslu þegar að þeir telja þörf á að fá hana.
- mjög nauðsynlegt þar sem t.d. fáir þroskaþjálfar vinna eins og á mínum vinnustað,
- Sérstaklega mikilvægt að bjóða upp á faglega handleiðslu fyrir nýútskrifaða þroskaþjálfara. Æskilegt að þetta sé í boði fyrir alla. Það er auðvelt að verða sér úti um óformlega handleiðslu á mínum vinnustað en ekki formlega handleiðslu frá fagaðila.
- Skiptir máli að slík þjónusta sé í boði bæði vegna starfsmanna og þeirra sem verða að nota þjónustuna.
- það fer mjög mikið eftir starfsumhverfinu. Ég vinn með mikið af góðu fagfólki, við getum rætt málin sem koma upp. Vinnan er gjarnan mjög krefjandi en ég upplifi ekki að ég þurfi mikið að "pústa", ég upplifi mig vera með mikið af góðu fagfólki.
- Það þurfa allir að fá handleiðslu einhvern tíma og sérstaklega þegar maður er nýr í starfi.
- geta fengið annað sjónarhorn frá öðrum
- Alltaf gott að geta borið undir einhvern sem getur gefið manni upplýsingar/ráð.
- Oft gott að fá önnur sjónarmið og setja vandamálið í orð.
- Einnig fær maður góð ráð og nýja sýn við að tala við aðila sem sér málin á annan hátt og frá annari hlið.
- Ég hef litla starfsreynslu og finnst gott að fá fleiri sjónarhorn fagmanna á málefni
- Ég leita til minna yfirmanna varðandi ýmissa mála, tel það mikilvægt til að vinnan og verkefni gangi sem best, að geta speglað sig og fengið athugasemdir
- Handleiðsla er mjög gott tækifæri á því að maður sé á réttri braut eða færa mann yfir á rétta braut
- Hefur án efa góð áhrif á skjólstaðinga okkar, þroskaþjálfinn öruggari í starfi og getur verið í samráði við aðra, fengið hugmyndir og ráð.
- Mér finnst mikilvægt að geta fengið gagnrýni á minna vinnu frá þroskaþjálfara með bæði mikla starfsreynslu og meiri menntun í faginu svo ég viti að ég sé á réttri leið í mínu starfi.
- Mikilvægt að finna stuðning og geta ráðfært sig við aðra og geta rætt hlutina og séð þá fleiri fleti og fengið nýjar hugmyndir.

- mikilvægt vegna þess að betur sjá augu en auga sérstaklega held ég að það sé mikilvægt fyrir einhvern sem er nýr í starfi.
- Nauðsyn að fá álit og hugmyndir frá öðrum, sérstaklega fyrir þroskaþjálfara í búsetu og þar sem fáir þroskaþjálfarar eru.
- nauðsynlegt að fá svörun við starfi/tilfinningum v/starfsins
- Oft finnst betri niðurstaða ef fleiri leggja saman
- engin er fullkomin og er gott að fá sýn annara inni aðstæður sem eru kannski orðnar frekar staðnaðar. og alltaf er maður tilbúin að læra af öðrum til að bæta sig og verða betri fagmaður.
- Oft skapast þær aðstæður að nauðsynlegt er að fá handleiðslu til að finna bestu leiðina að settu marki. Handleiðsla styrkir mann til góðra verka og góðra ákvarðana. Starfstengd félagahandleiðsla hefur reynst mjög vel við úrlausn ýmissa mála.
- Skerpa mig í starfi og þegar að fólk er búin að vinna á sama vettvangi í mörg ár þá er mjög gott að fá ábendingar, betur sjá augu en auga.
- styrkir starfsmann. gott að fá e-n sem stendur utan við það sem er að gerast og sér hlutina með öðrum augum en maður sjálfur. gott að fá hjálp við að teikna upp hluti þegar maður er strand og ekki er síður mikilvægt að sjá að maður er á réttri leið
- tel það vera brýnt að geta leitað ef á þarf að halda. Koma upp mál sem væri gott að fá hlutlausan aðila til að skoða málið með manni.
- betur sjá augu en auga.
- Til að styrkja mig í starfinu, fá endurgjöf á það sem ég er að fást við
- Vegna þess að ég er eini fagaðili vinnustaðarins og handleiðsla veitir mér speglun á ýmis mál sem ég stend frammi fyrir hverju sinni.
- Vegna þess að um er að ræða vinnu með fólk, oft nauðsynlegt að fram fari "viðrun".
- Vegna þess að það er auðvelt að einangrast í starfi þar sem ekki eru fleiri þroskaþjálfarar.
- Vegna þess að það er gott að hafa einhvern til að styðjast við þegar er verið að vinna að einhverju eða einhverjum.
- Það er gott að geta fengið sjónarhorn og leitað til aðila sem standa starfinu fjær.
- Það er mikilvirði að vita að mann er að gera rétt eða góða hluti.
- Oft er gott að velta hlutunum upp og fá fleiri vinkla á málið
- Það getur verið mjög einmanalegt að vera ein í starfstétt á vinnustað þar sem flestir aðrir hafa sama eða svipaðann bakgrunn innbyrðis. Það væri því gott að geta við og við speglað störf sín með öðrum sem hafa svipaða sýn á eðli þeirra
- einnig er gott að láta minna sig á/benda sér á fleiri hliðar á málunum.
- Þar sem ég er eini þroskaþjálfarni koma upp tilfelli þar sem handleiðsla væri mjög til bóta
- þar sem ég er td eini fagaðilinn á mínum vinnustað þá skiptir handleiðsla mjög miklu máli
- Þegar maður er eini þroskaþjálfarni vantar oft að hafa samráð við aðra
- Ætíð gott að fá speglun á starf sitt
- Erum fáir fagaðilar svo gott væri að fá leiðsögn um að maður sé á réttri leið.
- sem forstöðuþroskaþjálfari í búsetu er maður oft svolítið einn, og því mjög mikilvægt að geta rætt málin við einhvern sem hefur skilning á þeim og getur veitt leiðsögn, sérstaklega í sambandi við málefni er varða starfsfólk
- Vegna einangrunar í starfi
- aðallega vegna þess hve lítið fólk þekkir í raun inná starf þroskaþjálfari og hætt er á að t.d. vera látinn vinna sem almennur kennari (stærðfræðikennsla jafnvel o.s.frv.), þroskaþjálfarar eru fáir inná hverjum vinnustað
- Eðlilegt vegna ábyrgðar, álags og aðstæðna sem geta komið upp þar sem mismunandi hagsmunir rekast á.
- eflir og styrkir í starfi
- Ég hef notið handleiðslu á fyrri vinnustað og það styrkir mann í starfi.
- Ég tel það afar nauðsynlegt að geta haft einhvern aðila sem hægt er að leita til með málefni sem tengjast vinnunni/vinnustaðnum og þarfnast leiðbeiningar / leiðsagnar með.
- Handleiðsla styrkir faglegt starf og einstaklinginn í starfi
- Mér finnst mjög mikilvægt að boðið sé upp á handleiðslu þar sem reynsla annars fagmanns getur komið í veg fyrir að maður sé að eyða óþarfa tíma í að finna leiðir sem öðrum eru kunnar.
- Mikilvægt fyrir fagvitund og til þess að staðna ekki í starfi. Það er líka mikilvægt þegar vinnuálag er mikið t.d vegna starfsmannaeklu.
- mjög góður grundvöllur til að leysa úr vandamálum, eða leita leiða saman að áframhaldandi þjónustu við þjónustunotendur. Í hóp sem þessum ríkir mikið traust.

- Mjög mikilvægt til að styrkja og móta starfskenningu mína. Í starfi með fötluðu fólki er maður oft að sveiflast á milli sjálfsákvörðunarréttar og velferðar einstaklinganna og er þá gott að geta leitað leiðsagnar hjá öðrum. Einnig er gott að getað "pústað"
- veltir upp leiðum fyrir starfsmann sem hann gæti notað í vissum málum og hann hafði ekki séð og líka að starfsmaður sé að gera góða/rétta hluti.
- Mjög nauðsynlegt tæki til að styrkja stjórnendur í starfi og skerpa sín þeirra. Einnig mikilvægt þar sem álag er mikið og erfitt fyrir stjórnendur að taka sér tíma til að einbeita sér að málum er tengjast þeirra starfskenningu og líðan
- Nauðsynlegt að geta leitað eftir aðstoð/ráðleggingu varðandi einstök mál,þá sérstaklega þau sem eru erfið t.d. andfélagslega hegðun. Afar gott að leita ráða , þá sérstaklega hjá þeim sem hafa mikla reynslu á viðkomandi sviði og þekkingu.
- fengið ráðgjöf eða hugmyndir um hvernig sé gott að leysa málin.
- Oft gott að leita til þeirra sem hafa meiri reynslu sem fagaðilar, þarf ekki að finna upp hjólið ef það er til staðar.
- Oftar en ekki er starf mitt þannig að ég er í vafa um ákvarðanatökur, á í flóknum samskiptum við foreldra, á í átökum við sjálfa mig vegna hugmyndafræði þroskaþjálfunar og almenn gildi skólastarfsins;
- Starfið felur í sér mikla ábyrg og álag er oft á tíðum mikil. Til að takast á við starfið, styrkja vitund og halda sér við efnið tel ég handleiðslu eina af mörgum mikilvægum leiðum til að styrkja mig í starfi, bæði sem starfsmann og manneskju.
- Stór og mikil verkefni sem fengist er við kalla á mikilvægi handleiðslu
- Studningur, veitir öryggi, færð faglega ráðgjöf, eflist í starfi
- styrking í starfi
- tel það mikilvægt að geta leitað til fagaðila um ákveðin atriði sem maður er að eiga við í starfi.
- Til að fá faglega og persónulega ráðgjöf,
- Til að koma viðkomandi starfsmanni almennilega inn í málin. ef hann fær góða handleiðslu kemur hann til með að sinna starfi sínu betur vegna góðrar leiðsagnar. Starfsmaðurinn veit þá betur hvernig skal bregðast við hinum ýmsu aðstæðum sem kunna að koma upp
- Til að maður geri hlutina rétt og að farið sé eftir þeim áætlunum sem eru í gangi verður maður oft á tíðum að geta fengið handleiðslu
- Til að starfsmenn verði öruggir í sínu starfi og viti hvað er til ætlast af þeim.
- til að styrkja mig í starfi vegna fjölbreyttra verkefna
- Til að vera öruggari í starfi
- vegna úrvinnslu erfiðra mála og til að stuðla að frekari eflingu sem fagmanns.
- vegna þess að þannig er mögulegt að vísa veginn, koma í veg fyrir afgang, auðvelda starfið, og efla gæði starfsins
- Við að vinna með fólki og aðstoða með þeirra innstu mál þarf maður oft að leita ráða hjá sér reyndara fólki
- Við leiðsögn og ráðgjöf, ef hún er markviss kemur önnur sýn sem gott er að geta nýtt sér við starfstengd mál.
- það býður upp á betri vinnubrögð og öryggi, fyrir mig og þjónustugega
- það er mikilvægt þegar maður er að byrja í nýju starfi, eins og ég er að gera að fá handleiðslu frá reyndu fagfólki.
- það er mikilvægt til að öðlast öryggi í starfi
- Það er nauðsynlegt að geta leitað til einhvers ef upp koma spurningar varðandi ýmis mál sem ég hef t.d. ekki næga þekkingu eða reynslu til að leysa ein
- það styrkir fagmanninn í manni, hjálpar manni að halda fókus
- Þar sem ég hef áður starfað hefur verið boðið upp á handleiðslu. Ég hef reynt á eigin skinni hversu mikið handleiðsla getur styrkt fagvitund þeirra sem nýta sér slíkt.
- Skiptir mjög miklu máli til að halda í fólki. Sérstakleg þá sem eru ný útskrifaðir, því það fólk þarfnast öryggi við störf sín.
- Og þá sérstaklega þegar er byrjað á nýjum vinnustað. Í mínu tilviki var ég búin að starfa í 5 ár í leikskóla áður en ég hóf störf í grunnskóla. Var í raun hent beint út í djúpu.
- Alveg klárlega mikilvægt í viðkvæmum málum s.s. milli starfsmanna, yfirmanns og starfsmanns
- Álag er mikið í starfi. Samstarfsfólk hefur því minni tíma til að sinna hvort öðru. Starfið felur einnig í sér mjög nán persónuleg samskipti við þjónustugega, aðstandendur og samstarfsfólk.
- Það getur einnig verið nauðsynlegt að pústa og deila því sem manni liggur á hjarta.
- Einkum fyrir þá sem eru nýir í starfi
- Erfitt að sitja uppi með erfið mál

- Dugar oft að tala um erfið mál þá finnur maður lausn.
- Getur hjálpað þegar upp koma erfið mál margt sem ekki er hægt að deila með öðrum. Ná að spegla sig, komast hjá því að brenna út í starfi!!!
- Getur m.a. komið í veg fyrir að brenna út þar sem í starfi þroskaþjálfara eru alla jafna miklar líkur á því þar sem maður vinnur í mikilli nánd við einstaklinginn og oft fjölbreytt vandamál
- Handleiðarinn getur gert starfsmann öruggari og ánægðari með sjálfan sig í vinnu.
- Mál hvers og eins einstaklings geta stundum verið mjög erfið og þar sem hvert mál sem unnin eru, eru trúnaðarmál þarf maður handleiðslu
- Mikilvægt að geta rætt erfið mál við einhvern
- Mikilvægt til að tryggja að fólk brenni ekki út
- mörg mál eru líka þannig að það er gott að fá handleiðslu og aðstoð - ekki hægt að ræða þau mál við hvern sem er á vinnustaðnum.
- Nauðsynlegt að geta rætt ákveðin mál og vandamál í fullum trúnaði
- svo hægt sé að vaxa og dafna í starfi og til að koma í veg fyrir kulnun
- Tel að allir hafi gott af því að tala við aðra um ýmis mál sem upp geta komið.
- Til að geta starfað að heilindum að vinnunni sinni.
- til að geta verið öruggur og fengið stuðning við vinnu ef þess þarf þarf að hafa góða handleiðslu.
- Til að koma í veg fyrir kulnun starfi þar sem oft þarf að taka á erfiðum málum og til að fá persónulega ráðgjöf hvernig á að taka á sumum málum
- Til að starfsmaður geti þroskast í stafi og til að koma í veg fyrir kulnun
- ,fá að blása út erfiðum uppákomum
- Til að vinna úr erfiðum verkefnum eða uppákomum sem geta komið upp
- Vantar stuðning við stjórnendur, okkur vantar oft skilning og bara einhvern til að tala við og koma okkur yfir erfið tímabil.
- Vegna þess að ef upp koma erfiðleikar í starfi tel ég nauðsynlegt að geta leitað til aðila sem geta leiðbeint mér og ég fengið stuðning frá. Þannig tel ég að fólk styrkist frekar í starfi annars gæti það frekar gefist upp á starfinu
- minnka útbrennslu, léttu álag
- einnig fyrir mig sem einstakling svo maður náði að klára innra með sér mál sem annars myndu sitja í manni.
- Við erum öll mannleg og þurfum stuðning í því sem við erum að gera. Við erum oft að fást við mál sem fara mjög nær manni og taka á andlega, einnig þurfum við að taka ákvarðanir sem skipta miklu máli fyrir aðra manneskjur.
- Það er hollt fyrir alla að geta tjáð sig um málefni líðandi stundar og fengið þann stuðning sem á þarf að halda þegar það á við og einnig frá þeim aðilum sem hafa sérhæft sig í því .
- það er mikilvægt að geta talað og fengið sjónarmið annarra þegar upp koma erfiðar aðstæður
- Það er mikilvægt að hafa handleiðslu það styrkir mann í starfi og hjálpar manni að takast á við erfið verkefni.
- og kemur í veg fyrir að maður brenni út.
- Vantar handleiðslu vegna erfiðra mála sem koma upp, og vegna samskipta/samstarfsörðugleika við suma starfsmenn/leikskólakennara sem hafa ekki skilning á mínu starfi eða sérþörfum sumra barna.
- Þungi starfsins er oft slíkur að nauðsyn er að eiga aðgang að handleiðslu. Þyrfti jafnvel vera fast þannig að ekki væri hægt að komast hjá því að "tappa" af sér.
- Handleiðslan hjálpar til við að vinna úr erfiðleikum sem geta komið upp í sambandi við vinnuna, umgengni við samstarfsfólk eða notendur.
- Getur skipt sköpum, ef um erfiðan starfsvettvang að ræða. Sem stuðningur við stjórnendur.
- Einnig er gott að getað "pústað"