

Iðjubjálfar – skoðanir og reynsla nema í sérskipulögðu B.Sc. námi



■ Elín Ebba Ásmundsdóttir, lektor við HA og forstöðuiðjubjálfi geðsviðs Landspítala Háskólasjúkrahúss.

- Fimmtíu og einn iðjubjálfi með diplómanám að baki höfu sérskipulagt B.Sc. nám haustið 2003 við Háskólann á Akureyri. Í einum áfanganum svöruðu 47 nemar 20 spurningum varðandi fagleg málefni. Eigindlegar rannsóknaraðferðir voru notaðar til að vinna úr svörum. Nemarnir gerðu m.a. grein fyrir af hverju þær hefðu valið iðjubjálfafagið, farið í sérskipulagt B.Sc. nám, hvernig þær útskýrðu iðjubjálfun og hvort fagið væri pólitískt eða ekki. Togstreituefni í daglegu starfi voru könnuð sem og markaðsetning fagsins.
- Í svörum nemanna kom m.a. fram að þær væru ánægðar í starfi, og að mestu vonbrigði þeirra í starfi tengdust þeirri stöðugu baráttu að sanna gildi sitt. Iðjubjálfar töldu sig skipta sköpum fyrir fagið í tengslum við frumkvöðlastarf, þróun þjónustunnar og að vera góðar fyrirmyndir. Fagleg þróun iðjubjálfafagsins hefur verið mikil síðustu árin. Félagið er 30 ára og margir félagsmenn tilbúnir til frekari landvinninga í markaðsmálum stéttarinnar.

S amkvæmt rannsókn greinarhöfundar á viðhorfum íslenskra iðjubjálfa til fag- og menntamála (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 1999, 2000) kom í ljós að 70% iðjubjálfa hafði áhuga á að sérskipulögðu námi til B.Sc. gráðu yrði komið á laggirnar. Sextíu prósent þeirra sem ekki höfðu hlotið B.Sc. gráðu í sínu grunnnámi höfðu áhuga á að stunda slíkt nám, ef það yrði í boði. Áttatíu iðjubjálfar svöruðu spurningarlistanum um viðhorf íslenskra iðjubjálfa til fag- og menntamála, sem var 92% svarhlutfall og í þeim hópi voru 55 einstaklingar með diplómanám að baki.

■ LYKILORÐ Iðjubjálfar, viðhorf, reynsla, fag- og menntamál.

Haustið 2003 bauð Háskólinn á Akureyri upp á sérskipulagt B.Sc. nám og skráðu sig strax 51 iðjubjálfi í námið (Kristjana Fenger og Guðrún Pálmadóttir, 2004). Ef áætlanir standast munu 86% af upphaflega hópnum ná að ljúka náminu. Þrjátíu og tveir útskrifuðust vorið 2005 og reiknað er með að 12 útskrifist vorið 2006.

Greinarhöfundur kenndi hluta af einum áfanga í sérskipulagða B.Sc. náminu haustið 2003 sem nefndist Þjónusta iðjubjálfa - ÞJI0105F. Eitt verkefni nemanna var að svara 20 spurningum sem viðkomu iðjubjálfafaginu. Bókin Professional Development and Reflective Practice eftir Elisabeth Anne Kinsella var notuð sem hugmyndaauðgi við gerð spurninganna (Kinsella, 2000). Það voru 47 nemar af 51 sem svöruðu spurningunum. Í svörum var samankominn mikill fróðleikur sem snerti alla stéttina og gögnin voru ígildi rannsóknargagna. Því var fengið leyfi nemanna til að halda svörum og vinna úr þeim til birtingar í Iðjubjálfanum, fagblaði Iðjubjálfafélags Íslands.

Allir nemarnir voru kvenkyns og því verður talað um nemana í kvenkyni. Notuð verða bæði orðin iðjubjálfar og namar í textanum. Aðeins verður gerð grein fyrir hluta af spurningunum sem nemarnir fengu. Í niðurstöðunum geta tvær spurningar eða fleiri hafa verið settar saman. Spurningarnar eru ekki settar fram í þeirra röð sem nemarnir fengu þær.

Eigindlegar rannsóknaraðferðir voru notaðar til að lýsa reynslu og skoðunum nemanna á faglegum málefnum (Creswell, 1998; Taylor og Bogdan, 1998). Þær spurningar sem hægt var að flokka eftir þema, voru unnar á svipaðan hátt og í könnun greinarhöfundar á meðal skjólstæðinga í starfsendurhæfingu (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 2004). Í þeirri könnun voru spurningar notaðar úr einu matstæki faglíkansins um iðju mannsins (Kielhofner, 2002), „The Worker Role Interview“ (Veloza, Kielhofner & Fisher, 1998), þýtt á íslensku sem „Viðtal um starfshlutverk“. Þar voru svör flokkuð í fjögur þemu eftir því hvort þau tengdust líkunum á því að skjólstæðingar skiluðu sér aftur út á vinnumarkaðinn. Með þessa reynslu í farteskinu var lesið yfir öll svör nemanna til að ná fram mest ríkjandi þemum og athuga hve stórt hlutfall þau hefðu miðað við heildarsvörin.

Samantekt frá svörum nemanna

Þær spurningar sem nemarnir fengu tengdust faglegum málefnum og þeim sjálfum. Þær þurftu að skoða sjálfa sig sem fagmenn á gagnrýnan hátt, umhverfið sitt og skjólstæðingsvinnuna.

Af hverju valdir þú iðjubjálfastarfið og hafa væntingar þínar staðist?

Aðalforsenda þess að velja iðjubjálfun sem fag, var áhugi nemanna á að starfa með fólki, láta gott af sér leiða eða að fullnægja hjálparþörfinni. „Ég

varð iðjubjálfi því að hugmyndafræði iðjubjálfa heillaði mig og mér fannst hún passa minni lífssýn“. Starfskynning eða áhugasviðspróf hafði komið 17% á sporið. Í 13% tilvika höfðu nemarnir valið iðjubjálfun fyrir tilviljun. Einhver í fjölskyldunni hafði sagt þeim frá starfinu eða forvitni fékk þær til að athuga starfið nánar. „Var í menntaskóla og kynntist þar fullorðinni konu sem vildi klára stúdentinn til að læra iðjubjálfun. Hún hafði verið húsmóðir í 20 ár. Mér fannst þetta svo áhugavert að ég forvitnaðist um hvað eiginlega starfið gengi út á“.

Þegar þær voru spurðar hvort væntingar til starfsins hafi staðist, var því svarað nánast undantekningarlaust já og yfir 20% tóku fram að starfið hafi farið fram úr væntingum. „Væntingar varðandi starfið hafa staðist og ef eitt-hvað er þá finnst mér starfið fjölbreyttara en ég átti von á“.

Aðeins 6% nefndu að væntingar hefðu breyst í gegnum árin. Nemarnir voru samt ánægðir að hafa valið iðjubjálfastarfið og enginn ætlaði að snúa sér að öðru. „Mér finnst þetta vera frábært starf, en mig óraði aldrei fyrir því hvað þetta gæti verið flókið og krefjandi starf á allan hátt og oft vanmetið...Ég hef oft staðið frammi fyrir því, að vera ein í hópi fagfólks með ákveðnar skoðanir sem innlegg í umræður, skoðanir sem hafa jafnvel verið framandi“. Einn nemi með langan starfaldur lýsti vel á hvern hátt tilfinning hennar gagnvart faginu hefði breyst frá því að hún hóf störf. „Það var barátta að það vantaði úrræði í kerfið og launin voru léleg. Baráttuandinn þjappaði iðjubjálfum saman... Fáir iðjubjálfar tóku þátt eða afstöðu almenn til þjófélagsmála, þeir beindu áhuganum meir og meir inn á við. Senn kom að því að leiðir skildu... Starfið innan stofnana varð meira sérhæft, horft var til vesturs. Það var kominn nýr liðsandi. Með hann unnum við nýja sigra, námið var í höfn. En við misstum næstum því af lestinni“.

Vonbrigði tengd starfinu voru umhverfisþættir ekki skjólstæðingsvinnan. Þættir eins og að stéttin væri lítið þekkt, að hún ætti erfitt uppdráttar, fengi litla umbun eða viðurkenningu, launin lág og að iðjubjálfar þyrftu stöðugt að vera að sanna sig gagnvart öðrum stéttum olli þeim vonbrigðum. „Mér finnst það

truflandi að þurfa að vera alltaf í hálfgerðri vörn fyrir fagið og mig og enn vera að útskýra hvað við gerum“.

Hvað er iðjubjálfun?

Dæmisögurnar sem iðjubjálfarnir komu með, þegar þær voru spurðar á hvern hátt þær myndu útskýra iðjubjálfun, tengdust oftast þeim skjólstæðingshópi sem þær voru að vinna með. „Litli hérinn sem átti fimm

■ „Ég varð iðjubjálfi því að hugmyndafræði iðjubjálfa heillaði mig og mér fannst hún passa minni lífssýn“.

eldri og fimm yngri systkini og var alltaf síðastur og síðast valinn. Hann gat ekki hoppað sundur né saman, fór ekki rétt í fötin sín. Fannst leiðinlegt að hann þyrfti alltaf hjálp frá bróður sínum og stundum var hlegið að honum. Hann sagði mömmu sinni frá þessu og mamman varð hissa, því hann var duglegastur að fara út í búð og vinna í kálgarðinum. Mamman varð miður sín og fór með hann til stóra bangsa. Hann sagði þeim frá iðjutrénu sem var rétt hjá læknum. Þangað fór fullt af dýrum sem áttu við svipuð vandamál að stríða“.

Ef það voru aldraðir þá tengdust sögurnar kannski gömlum bílum sem þurftu aðstoð í umferðinni. Sumir voru úr sér gengnir og svo gamlir að ekki voru til varahlutir. „Að halda gamla Fordinum gangandi. Styðja hann í að lýsa upp sína sterkustu eiginleika, hjálpa honum að finna stystu leiðina til að komast á áfangastað og nýta orkuna sem best... Stuðla að því að hann komist í ökuferð og geti notið sín sem best á meðal hinna bílanna“.

Það gat líka verið nýlegur bíll sem dekkið sprakk á. „Veit nú ekki alveg hvernig á að skipta um svona dekk á svona bíl, en er með verkfæri sem geta komið að gagni... næst getur þú skipt sjálf og þarft ekki að eyða mörgum klukkutímum í að bíða eftir hjálp, sem kannski aldrei kemur“.

Einn neminn kom með dæmi um hljómsveitina sem ekki fann tóninn, til að útskýra iðjubjálfun. „Að aðstoða hljómsveitina við að finna tóninn, verður hún að vita hvað hún vill geta spilað og hvar hún vill spila það...“

Hún verður að setja sér tímamörk t.d. að tónleikar skuli verða haldnir eftir mánuð. Starf mitt felst í því að styðja hljómsveitina gegnum þetta ferli“.

Iðjubjálfinn aðstoðaði fólk við að láta drauma sína rætast. Móður langaði til að fara til útlanda, á æskustöðvarnar, ásamt syni sínum en hann var með skerta færni og lélegt sjálfstraust. Iðjubjálfinn fór heim til fjölskyldunnar og útvegaði m.a. þau hjálpartæki sem þurfti til heimilisins og ferðalagsins. Annað dæmi um hvernig iðjubjálfar starfa, er um konu á miðjum aldri sem alltaf var þreytt og orðin óvirk. Iðjubjálfinn kom heim til hennar og hjálpaði henni að forgangsraða, finna út með henni hvað væri mikilvægast í lífinu og byrja þannig að koma henni í gang aftur.

Vinsælasta svarið var þó máls-hátturinn „Gefðu hungurðum manni fisk, þá seður þú hungur hans í einn dag. Kenndu honum að veiða, þá seður þú hungur hans ævilangt“. Flestir tóku þó önnur dæmi sem tengdust því, að gera fólk sjálfbjarga með skjólstæðingsmiðaðri nálgun. Það var tilgangslaust að kenna manningum að veiða fisk ef hann sæi engan tilgang með þeirri iðju, fannst kannski fiskur vondur og það tengdist á engan hátt menningu hans, né gildismati.

Hvers vegna fórst þú í sérskipulagt B.Sc. nám?

Um fjórðungur af iðjubjálfunum tóku fram að þær hefðu farið í sérskipulagða BSc. námið vegna hræðslu við að dragast aftur úr hinum sem færðu í námið. Margar upplifðu þrýsting frá umhverfinu, því námið yrði ekki endurtekið. „Ég upplifði pressu frá umhverfinu, einnig líka dálítinn hræðsluáróður. Ég sit eftir ef ég verð ekki með, á minni möguleika, verð ekki eins góður iðjubjálfi og hinar, kannski á ég erfiðara með að fá vinnu eftir 5 ár þegar nánast allar verða með B.Sc. nema ég. Ég ætla samt ekki í meistaranám, ég ætla ekki að verða yfirmaður, ég ætla ekki að nota þessa gráðu til eins eða neins, ég fæ ekki einu sinni launahækkun út á hana“.

Sérskipulagða B.Sc. námið var hluti af símenntun og tæplega 30% ætluðu sér í framhaldsnám og 9% tóku fram að þær ætluðu í meistaranám í framhaldinu. Nemarnir sáu þarna tækifæri til að efla sig faglega og auka

sjálfstraustið. „Auðvitað er ég líka und-
ir áhrifum og þrýstingi frá sjálfri mér,
ég legg jú metnað minn í að vera góður
fagmaður, auka þekkingu mína á fag-
inu og þroskast sem iðjuþjálfari og þetta
nám er stór hluti af því“.

Á hvern hátt lærir þú mest og hvað standur upp úr síðasta árið?

Fyrir utan það hefðbundna, að fara á námskeið, sitja fyrirlestra, lesa greinar og bækur svöruðu tveir þriðju nemanna að þær hefðu lært mest af skjólstæðingum sínum og fyrirmyndum sem þær unnu með. Viðbrögð og tengsl stóðu upp úr hvað varðaði lærdóm. Skjólstæðingar kenndu iðjuþjálfunum hve mikilvægt það er að vera til staðar, að hlusta og að hver lausn er einstaklingsbundin. „Þeir hafa opnað augu mín fyrir margbreytileika fólks, um gildi þess og væntingar, hvað hindrar og hvað gefur tækifæri í daglegu lífi þeirra... Enginn er eins þó sjúkdómsgreiningin sé sú sama, finna þarf sérstaka lausn og nálgun fyrir hann“. „Ég hef lært að maður þarf ekki alltaf að gera eitthvað eða segja eitthvað, til að hafa áhrif og gera öðrum gott eða efla, – bara að hlusta“.

Ellefu prósent nefndu að þær hefðu lært mest af, að skella sér í að gera hlutina sjálfar „learn by doing“ og 6% tóku fram að þær hefðu lært mest af mistökum sínum. Aðeins ein tók fram að sú reynsla að vera skjólstæðingur sjálf, hefði kennt henni mest. „Vera hinum megin við borðið. Það er ekkert grín að vera að missa lífið sitt úr höndunum... að geta ekki lengur lifa því lífi sem þú hefur ætlað þér... Ef við viljum að fólk sé ábyrgt fyrir eigin heilsu þá verður heilbrigðiskerfið að treysta einstaklingum“.

Flestar töldu að sérskipulagða B.Sc. námið stæði upp úr ef lítið væri til endurmenntunar síðastliðinna ára. Margar töldu að þetta hefði verið hárréttur tími í þeirra starfsferli að komast í slíkt nám, jafnvel himnasending. Þetta var leið til að finna rætur starfsins, tengjast nýjustu hugmyndafræði fagsins, fá tækifæri að yfirfæra hana í daglegt starf og eins að fá þekkingu á nýjustu matsaðferðunum. Gott dæmi um hvernig hugmyndafræðin nýttist var frásögn um samstarf eins nemans við konu sem vildi komast á örorku. Eftir að hafa rætt við hana um líkanið um iðju mannsins (Kiel-

hofner, 2002), um gildi, venjur og trú á eigin áhrifamátt breyttist viðhorf skjólstæðingsinstilörorkunnar. Umræðan um hugmyndafræðina gerði það að verkum að viðkomandi vildi reyna að vinna betur í sínum málum.

Hvað þrýðir góðan iðjuþjálfara?

Nemarnir fengu það verkefni að skilgreina í hverju það fælist að vera t. d. fyrirmyndar iðjuþjálfari, meðal iðjuþjálfari eða iðjuþjálfari sem vektir

■ **Þátttaka í sérskipulagða B.Sc. náminu er enn ein staðfestingin á fróðleiksfýsn og metnaði iðjuþjálfunarstéttarinnar.**

neikvæðar tilfinningar. Þær áttu síðan að staðsetja sig sjálfar á eigin kvarða. Fyrirmyndar iðjuþjálfinn að mati flestra nemanna hafði útgeislun, brennandi áhuga, þor, áræðni og gat farið ótroðnar slóðir. Hún var hlý og skýr, góður hlustandi og treysti fólki. Hún gat tekið gagnrýni, viðurkennt eigin veikleika og leitað sér aðstoðar. Hún starfaði fyrir félagið, vann að hagsmunamálum, fljót að setja sig inn í málin, bar virðingu fyrir öðrum fagstéttum og tók þátt í þjóðfélagsmálum. Fyrirmyndar iðjuþjálfinn tók frumkvæði og laðaði það besta fram í fólki. Hún kunni að hrósa, lét almenna skynsemi, innsæi og hugmyndafræði ráða jafnt. Hún hafði áhuga á rannsóknum og þróun þó að hún væri ekki í því sjálf. Hún gerði mistök og viðurkenndi þau. Hún hafði reynslu, en var ekki fullkomin.

Meðal iðjuþjálfinn hafði marga kosti á við fyrirmyndar iðjuþjálfann, en hún hélt sig meira til hlés, fór heim á slaginu fjögur, afgreiddi hlutina fljótt. Hún var ragari við að takast á við ný verkefni, hélt sig frekar við það sem hún þekkti. Hún vann með öðrum stéttum, en samt ekki of náið. Hún tók ekki á launamálum sjálf, treysti á að aðrir myndu sjá um það og átti það á hættu að tuða um óánægju sína út í hornum. Hana skorti metnaðinn sem fyrirmyndar iðjuþjálfinn hafði og þorði ekki að skera sig úr eða láta of mikið til sín taka.

Það sem einkenndi samstarfsiðjuþjálfara í faginu sem vöktu neikvæð áhrif hjá nemunum voru þær sem tóku nýjungum á neikvæðan hátt, voru

hrokafullar eða fannst að aðrir væru ekki jafnfærir og hún. Viðkomandi sló um sig með háfleygum fræðihugtökum sem fæstir skildu og talaði eins og hún gerði allt og gerði lítið úr öðrum fagstéttum. Hún var upptekin af smáatriðum og var sífellt kvartandi og kveinandi. Hún fór eftir reglum kerfisins, en vann ekki að þörfum skjólstæðinga. Hún fann aldrei út hvernig átti að útskýra iðjuþjálfun. Hún var hrædd við að prófa eitthvað nýtt og var upptekin af vinnufélögunum og því sem þeir voru að gera. Hún gat verið óútreiknanleg í samskiptum, fólki leið illa í kringum hana, því hún gerði svo mikið mál úr hlutunum og talaði lengi og mikið um smáatriði. Hún var upptekin af því að aðrar stéttir væru að fara inn á hennar verkvið í stað þess að sækja fram. Hún átti erfitt með að miðla og vera í samstarfi. „Sá sem fer í taugarnar á mér veit allt, heldur að hann sé fullkominn og hlustar ekki, hangir í gömlu stöðunni og gömlum vana og fordæmir allar breytingar“. „Er iðjuþjálfari allan sólarhringinn og getur varla talað um neitt af viti nema það tengist iðjuþjálfun á einhvern hátt, telur iðjuþjálfun vera svar alheimsins við öllu“.

Hvað veldur heilabrotum/togstreitu í starfi og hvað gefur orku?

Afar mismunandi var hvað olli nemunum heilabrotum og togstreitu. Innan við 10% fannst að skjólstæðingar yllu þeim heilabrotum. Þeim fannst t.d. erfitt þegar skjólstæðingar völdu öryrkjahlutverkið fram yfir að reyna að standa á eigin fótum. Eins þegar þurfti að flytja fólk inn á stofnanir vegna þess að það vantaði heimaþjónustu, eftirfylgd eða vegna skorts á úrræðum. Það var líka sárt þegar aðstandendum var ekki sinnt. Meir en helmingur iðjuþjálfara tók fram að langvarandi tímaskortur væri helsta vandamálið, of mörg verkefni á of litlum tíma. Stöðugt var verið að standa á þær fleiri verkefnum og forgangsröðun sífellt í endurskoðun. Um 17% tóku fram að togstreita varðandi mismunandi hlutverk yllu þeim heilabrotum. Erfitt væri bæði að sinna skjólstæðingsvinnu og á sama tíma þurfa að réttlæta mikilvægi stéttarinnar innan faghópsins. Eins var það pressa fyrir marga iðjuþjálfara að þurfa að gera fagið sýnilegra út á við og

reyna að hafa áhrif á ákvarðanatöku á stjórnsýsluplani.

Rúmlega fjórðungur talaði um að þverfagleg vinna ylli togstreitu og vinna innan læknisfræðilega rammans. Oft náðist ekki samstaða um hvað væri mikilvægast fyrir skjólstæðinginn. Yfirstjórn og yfirmenn gátu líka valdið iðjubjálfum heilabrotum, t.d. vegna áhrifaleysis varðandi ákvarðanatöku um áherslur í þjónustu. Meðal annars tók einn neminn dæmi um skjólstæðing sem hafði tiltölulega góða færni þegar hann útskrifaðist, en fékk ekki heimsókn iðjubjálfa, því sú íhlutun var ekki talin mikilvæg. Svo liðu þrjú ár og þá höfðu hrannast upp vandmál sem hefði verið hægt að fyrirbyggja með heimsókn iðjubjálfa á sínum tíma. Viðkomandi var orðinn svo illa haldinn að allir teymismeðlimir þurftu að koma að málunum með tilheyrandi kostnaði. „Við byrjum á vitlausum enda í heilbrigðiskerfinu, erum alltaf að fást við afleiðingar og leggjum mest upp úr læknisfræðilega hlutanum“.

Einn neminn hafði velt vel fyrir sér siðareglum iðjubjálfa þegar hún fór að fá nema reglulega í vettvangsnám. Þá gerði hún sér m.a. grein fyrir því að hún var að þjóna tveimur kerfum, skjólstæðingunum annars vegar og stofnuninni hins vegar. Hún gerði sér grein fyrir því að ef hún lenti í klemmu, þá ættu hagsmunir skjólstæðingsins að ganga fyrir. Í starfi hennar gátu orðið árekstrar á milli þarfa skjólstæðinga og stefnu stofnunarinnar vegna fordóma í kerfinu, eða þegar sjálfsákvörðunarréttur skjólstæðinga var ekki virtur og/eða þegar engir valmöguleikar voru í boði. Siðareglurnar tóku af öll tvímæli og hjálpuðu henni að standa með skjólstæðingunum.

Helmingur nemanna svaraði að hrós fyrir vel unnin störf gæfu mesta orku. Um 20% tóku fram að þær fengu mestu orkuna þegar þær gerðu sér grein fyrir því að íhlutun þeirra hefði skilað sér, og/eða þegar einhverju verkefni var lokið sem hafði tekið langan tíma. „Eftir þrotlausar endurtekningar og þrófun á hinum ýmsu hjálpartækjum var komið að því að fara heim til hennar þar sem hún ætlaði að elda fyrir sig og dætur sínar tvær. ...Hún fór hægt yfir, notaði viðeigandi hjálpartæki og komst klakklaut í gegnum ferlið. Öll vinnan og erfiðir sem á undan var gengið hafði skilað sér. Ég horfði á

mæðgurnar og þakkaði í hljóði fyrir að iðjubjálfun væri til“.

Það gaf iðjubjálfunum líka orku þegar skjólstæðingar hringdu eða stoppuðu viðkomandi löngu seinna og þökkuðu fyrir íhlutun iðjubjálfans. Það virtist ekki merkilegt meðan á því stóð, en að breyta pappír í skál gat orðið til þess að skólanám hæfist hjá einum og smá breytingar á húsnæði, hjálpartæki eða að takast að klára hversdagsleg verkefni gátu skipt sköpun fyrir annan. „Ung kona, gift og með 3 lítil börn, kom í iðjubjálfun. Hún átti ekki langt eftir í þessu lífi og var hætt að gera allt heima sem húsmóðir. Hjá mér bakaði hún bæði brauðbollur og skúffuköku. Stoltið og ánægjan hjá henni yfir að geta fært fjölskyldunni þetta með kaffinu snerti hjartarætur mínar. Ég gleymi heldur aldrei þegar maðurinn hennar sótti hana hve glaður og hræður hann varð... Svona „smáhlutir“ hjá hinum heilbrigða geta orðið stórviðburðir hjá hinum veika. Þennan dag fór ég heim

■ **Hrós var mesti orkugjafi iðjubjálfa og ætti stéttin að nýta sér þá þekkingu í samskiptum við samstarfsfólk og yfirmenn.**

full af þakklæti fyrir að hafa valið að vera iðjubjálfi“.

Við hvað myndir þú starfa ef þú þyrftir að skipta um starfsvettvang?

Ef til kæmi að nemarnir þyrftu að velja sér nýjan starfsvettvang truflaði það ekki þennan hóp iðjubjálfa. Þeim fannst þær hafa reynslu og þekkingu til að takast á við svipuð störf eða starfa við eitthvað allt annað, sem tengdist oft áhugasviði þeirra. Undantekning var að nemarnir veldu sömu störfun og sat ég því uppi með um 40 mismunandi hugmyndir. Dæmi um önnur störf voru: Jöklafræðingur, afgreiðslukona í efnaverslun, innanhúsarkitekt, gardyrkjukona, húsgagnasmiður, flugfreyja, vinnusálfræðingur, viðskiptafræðingur eða ferðamálafræðingur. Eftirfarandi svar kom frá einum nema sem var dæmigert fyrir allan hópinn, en ekki einstakt svar. „Myndi gjarnan vilja verða listmálari og lifa á listinni. En það er ekki hlaupið að því, gæti eins hugsað mér að vinna sem leikskólalastjóri og stjórna

leikskóla og því starfi sem þar fer fram. Eins gæti ég hugsað mér að vera kennari eða stjórna meðferðarheimili upp í sveit. Vinna þar sem ráðgjafi með uppeldismenntun. Hafa nokkur börn eða unglinga sem lent hafa út af sporinu eða hafa búið við erfiðar heimilisáðstæður. Ég gæti líka hugsað mér að vera félagsmálastjóri í félags- og skólaþjónustu út á landi. Eins gæti ég hugsað mér að vera bæjarstjóri og jafnvel þingmaður. Ég gæti hugsað mér að vinna í ferðamannaiðnaðinum, vera í móttöku á hóteli eða skipuleggja ferðir fyrir útlendinga“.

Hvernig markaðssetur þú þig sem iðjubjálfa og hvernig markaðssetur þú fagið?

Nánast allir töldu sig vera að markaðssetja sig og fagið í sínu daglega umhverfi.

Svörin sem iðjubjálfarnir gáfu var að markaðssetning tengdist öllu sem viðkom þeirra starfi. Hvernig þær kæmu fram við skjólstæðinga, hvernig þær skrifuðu skýrslur, hvernig þær höfðu samskipti við samstarfsmenn og yfirstjórn. „Með vönduðum vinnubrögðum, með að sýna samstarfsfólki virðingu, að vera opin fyrir nýjum hugmyndum, vera jákvæð og hvetjandi, virk í teymisvinnu og hrósa og taka eftir því sem aðrir gera og vera sveigjanleg“.

Markaðssetning á faginu sjálfu var að vera sýnilegur utan vinnustadarins þ.e.a.s. að skrifa íblöðin, tala á ráðstefnum eða taka þátt í þjóðfélagsumræðunni og þá að þær tækju fram að þær væru iðjubjálfar. Að láta vita við hvað þær störfuðu á meðal vina, vandamanna og þá sem þær umgengust var hluti af markaðsetningunni. „Að gera fagið sýnilegt og vinna fjölbreytt, að vera jákvæð og taka nýjum starfsmönnum vel. Að láta í mér heyra og tala um iðjubjálfun hvar sem er. Taka þátt í samstarfi við aðra og halda námskeið, halda erindi á ráðstefnum, að vinna faglega og skrifa um það sem ég er að gera“. Dæmi um hugmyndir að markaðssetningu var að félagið gerði t.d. athugasemdir við hluteigandi aðila ef aðrir ynnu þau verk sem iðjubjálfar voru sérmenntaðir í. Önnur dæmi um markaðssetningu var að sækja um störf þó þau væru ekki auglýst sem iðjubjálfastörf, klifra hærra og herra upp þjóðfélagsstigann, hrósa kollegum

sem stóðu sig vel, ekki að gagnrýna og tala illa um fagið og umfram allt að styðja hvor aðra í launabaráttunni.

Er iðjubjálfastarfið pólitískt?

Þó að um 75% af nemunum fyndist starf sitt pólitískt voru það rúm 10% sem sögðu nei og önnur 10% sem voru á báðum áttum. Flestum nemanna fannst að starf sitt væri pólitískt vegna þess að þær störfuðu með fólki sem höfðu takmarkað frelsi vegna sérþarfa og/eda af því að það væri öðruvísi. Umhverfið bæði hindraði og gaf tækifæri til þátttöku var mótad af fólki sem hafði pólitískt vald. Iðjubjálfastarfið var að því leyti pólitískt starf, ef neminn vildi hafa áhrif á umhverfið og auka færni skjólstaðinga. „Við iðjubjálfastar erum alltaf í samspili við umhverfið og þær stefnur og strauma sem eru í gangi hverju sinni. Við þurfum að hafa skoðun á því sem er að gerast í þjóðfélaginu og reyna að benda á leiðir til úrbóta sem eru skjólstaðingum okkar til hagsbóta. Það er m.a. á grundvelli hugmyndafræði okkar að við viljum sjá þjóðfélagið í ákveðnum farvegi og finnst mér því iðjubjálfastarfið tvíma-mælalaust geta talist pólitískt starf“.

Það var pólitík þegar iðjubjálfastar voru afgreiddir með að ekki væri hægt að ráða fleiri iðjubjálfa á vinnustaðinn, á meðan það vantaði lækna og hjúkrunarfræðinga. Það var pólitík ef yfirmenn skóla litu á iðjubjálfa sem heilbrigðisstétt, því þá áttu þeir ekki erindi í skólana nema þeir væru ráðnir af heilsugæslunni. Það var pólitík ef iðjubjálfastar fengu ekki að veita börnum og unglingum íhlutun í sínu rétta umhverfi, heldur urðu að gera það inni á stofnunum í tilbúnu umhverfi og aðstæðum. Það var pólitík hvornig launum var dreift í landinu. Það var pólitík að iðjubjálfastar voru að mestu konur og enginn iðjubjálfi var í hópi hálaunafólks. Það var pólitík að félagið hafði ekki samning við TR. Það var líka pólitík þegar sveitafélögin réðu ekki iðjubjálfa til starfa. „Starf mitt er og hefur alltaf verið pólitískt og ég sjálf hef mótast af menntun minni og starfi, menntun stuðlar að því að verða pólitískur því menntun felur í sér að skoða umhverfið og draga ályktanir“. Sumir voru að hvetja sjálfa sig og aðra að kannski væri pólitískur vettvangur leiðin til að hafa áhrif til að bæta þjónustuna við skjólstaðingana. „Þess

vegna verðum við að fara í pólitík til að hafa áhrif og hætta að rifast úti í horni“.

Þegar þú munt líta til baka við starfslok, hvaða áhrif hefur þú haft á fagið?

Framtíðarsýn flestra iðjubjálfa var að þeir hefðu skipt máli fyrir fagið,

■ **Iðjubjálfastarfið er öðruvísi og margar hafa valið fagið einmitt vegna sérstöðu þess. En vegna sérstöðu getur fylgt meiri barátta.**

þegar þær myndu líta yfir farin veg. Um 30% sögðu að þær hefðu verið frumkvöðlar og tekið þátt í nýsköpun, önnur 30% töldu sig hafa haft áhrif á þróun fagsins og 32% fannst þær hafa staðið sig vel sem fyrirmyndir. Margar voru sannfærðar um að við starfslok, væru þær búnar að hafa þau áhrif, að öðru fagfólki fyndist nauðsynlegt að iðjubjálfi væri í teyminu. Að margar nýjar stöður hefðu verið settar í gang á þeim stað sem þær kannski byrjuðu einar að starfa, að fagið myndi njóta virðingar og góð laun væru í boði fyrir þá sem leggðu metnað í störf sín. „Mín framtíðarsýn er að það verði jafn sjálf-sagt og auðvelt að leita til iðjubjálfa og það að leita til þjónustufulltrúa banka“.

Vangaveltur

Íslenskir iðjubjálfastar eru duglegir að fylgjast með og tileinka sér það nýjasta sem er að gerast í faginu. Þátttaka í sérskipulagða B.Sc. náminu er enn ein staðfestingin á fróðleiksfýsni og metnaði iðjubjálfunarstéttarinnar. Það sama kom fram í rannsókn greinarhöfundar, að 60% af þeim sem höfðu diplómanám höfðu áhuga á sérskipulögðu námi (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 1999, 2000). Þá voru 55 með diplómanám og frá því að sú rannsókn var gerð fór Háskólinn á Akureyri að útskrifa B.Sc. nema. Má því ætla að ekki hafi verið mikil fjölgun diplómaidjubjálfa og því var þátttakan í sérskipulagða B.Sc. náminu miklu hærrí en 60%. Eftir að kennslan hófst við Háskólann á Akureyri hefur fagið tekið kipp hvað varðar þróun. Iðjubjálfastar leggja

áherslu á hugmyndafræði í starfi sínu og mikilvægi góðra matstækja. Stöðugildi, útbreiðsla og sýnileiki stéttarinnar á hins vegar lengra í land.

Nemarnir voru í heildina litið, ánægðar í starfi og svipuð sýn var í rannsókn greinarhöfundar, eða að 91% voru bjartsýnar eða mjög bjartsýnar með framtíðarhorfur stéttarinnar (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 1999, 2000). Væntingar varðandi starfið sem iðjubjálfi höfðu staðist. Vonbrigðin tengdust hins vegar því hvað fagið var óþekkt, lág laun, stöðugar kröfur um meiri afköst og að vera í endalausri baráttu við að sanna tilverurétt sinn. Ekki virðist mikið hafa breyst í þeim efnun frá því að rannsókn greinarhöfundar var gerð, en þá sögðu 81% iðjubjálfa að þeim fyndist mikil eða mjög mikil þörf á að sjá breytingu á stöðu fagsins gagnvart öðrum faghópum (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 1999, 2000).

Iðjubjálfastar áttu ekki í vandræðum með að koma með tillögur að öðrum störfum sér til handa ef þær þyrftu að vinna við eitthvað annað en iðjubjálfastarfið. Tuttugu og átta prósent úr rannsókn greinarhöfundar gátu vel hugsað sér eða mjög vel hugsað sér að vinna við eitthvað annað en iðjubjálfastarfið í framtíðinni (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 1999, 2000). Iðjubjálfastarfið er öðruvísi og margar hafa valið fagið einmitt vegna sérstöðu þess. En vegna sérstöðu getur fylgt meiri barátta, og í versta falli útskúfun og fordómar. Iðjubjálfastar hafa nýtt sér þessa reynslu að vera öðruvísi og unnið með skjólstaðingum í hagsmunabaráttu þeirra.

Hrós var mesti orkugjafi iðjubjálfa og ætti stéttin að nýta sér þá þekkingu í samskiptum við samstarfsfólk og yfirmenn. Frásagnir nemanna gáfu einnig leiðbeiningar um hvað þyrfti fyrirmyndar iðjubjálfastar og hvaða kröfur þær gerðu til kollega sinna. Fyrirmyndar iðjubjálfastar samsamar lýsingu á einstaklingi með góða sjálfsmynd, en lýsingin á því umhverfi sem sumir nemarnir unnu við og olli þeim heilabrotum var lýsing á umhverfi sem samsamar einstaklingi með lélega sjálfsmynd.

Í umhverfi sterkrar sjálfsmyndar er hlustað á fólk, það er virt og unnið er á jafningjaplani. Það er engin samsömun að hafa völd eða tilheyra stétt sem er virt og að hafa sterka sjálfsmynd. Skjólstaðingar eru oft með lélega

sjálfsmynd vegna færniskerðingar og áhrifaleysis. Í menntun iðjubjálfa eru þær undirbúnar fyrir að takast á við skjólstaðinga og umhverfi þeirra. Iðjubjálfar geta nýtt sér þessa þekkingu í eigin vinnuumhverfi og litið á það sem skjólstaðing sem þarf að vinna með.

Dæmisögur nemanna um spurninguna „hvað er iðjubjálfun“ voru litríkar, skemmtilegar og fræðandi. Sögurnar staðfestu að það er ekki svo erfitt að útskýra iðjubjálfun, enda sögðu aðeins 20% iðjubjálfar í rannsókn greinarhöfundar að þeim finnst erfitt að útskýra hvað væri iðjubjálfun (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 1999, 2000). Iðjubjálfun í dæmunum var lífið sjálft. Að verða háður og ósjálfbjarga eyðileggur drifkraft fólks og sjálfsmyndina. Ef ástandið verður viðvarandi koðnar fólk niður og hættir að vera skapandi og hafa áhrif á nánasta umhverfi. Iðjubjálfar þurfa á áhrifafólki að halda ef þær ætla sér að breyta áherslum í þjónustunni, einnig einstaklingum sem hafa reynslu af að missa færni yfir langan tíma. Einstaklingum sem hafa verið háðir en hafa náð tökum á sínu lífi aftur. Það er erfitt fyrir stjórnálamenn að vera áhrifalausir í stjórnarandstöðu. Iðjubjálfar geta nýtt sér þessa reynslu til að markaðssetja fagið á meðal þeirra. Iðjubjálfar verða líka að gera sér grein fyrir því að á meðan skjólstaðingar sætta sig við að fá aðeins lækisfræðilega þjónustu og hjúkrun, mun eftirspurnin eftir iðjubjálfum ekki aukast. Því þarf stöðugt að upplýsa almenning og skjólstaðinga um hvað iðjubjálfun hafi upp á að bjóða.

Flestir nemanna voru meðvitaðir um að þeir væru stöðugt að markaðssetja sig. Markaðsetning er mikilvæg fyrir fagþróun. Iðjubjálfar sem sleppa því að taka það fram að þær séu iðjubjálfar þurfa að velta fyrir sér af hverju þær gera það.

Stór hluti iðjubjálfa litu á sig sem frumkvöðla. Drifkraftur margra var að skapa eitthvað nýtt og hafa áhrif. Þriðjungur af nemunum töldu sig hafa haft áhrif á þróun stéttarinnar þegar þær litu yfir farinn veg. Svipaðar tölur voru í fyrri rannsókn greinarhöfundar, þar sem 39% töldu sig hafa haft áhrif á þróun stéttarinnar (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 1999, 2000). Að hafa áhrif á stjórnsýsluplani hefur ekki verið í forgangs röðun hjá iðjubjálfum, kannski vegna þess hve ung stéttin er. Á meðal

iðjubjálfa finnast góðar fyrirmyndir, fagmenn með áratuga reynslu í fagþróun og frumkvöðlastarfi, skref yfir í stjórnsýsluna ætti því ekki að vera stórmál fyrir þessa stétt sem er þrítug á árinu.

Iðjubjálfafélag Íslands 30 ára

Í ár 2006 verður Iðjubjálfafélag Íslands 30 ára. Árið 1976 þegar kraftmiklir einstaklingar stofnuðu Iðjubjálfafélag Íslands var greinarhöfundur að taka sín fyrstu spor í námi. Hope Knútsson, fyrsti formaður félagsins, var mikill áhrifavaldur, ekki bara fyrir iðjubjálfafagið, heldur hefur hún einnig haft áhrif á íslenskt samfélag. Hún lét ekki stoppa sig að vera útlendingur, öðruvísi, ekki bara í málfari heldur líka í útliti, tilburðum og klæðum. Hún hafði og hefur hugsjón, það er hægt að breyta, það er hægt að hafa áhrif.

Ég var ein af mörgum iðjubjálfum sem Hope hafði áhrif á. Trú hennar á að ég gæti skipt sköpum virkaði svo sannarlega á mig. Í gegnum samskipti mín við hana hélt ég að ég væri einstök og að mér væri ætlað sérstakt verkefni. Ég lærði af okkar fyrsta formanni hvað það skiptir miklu máli að hafa trú á fólki og geta deilt draumum sínum með öðrum og þannig séð á hvern hátt hægt er að ryðja burtu hindrunum til að ná markmiðum sínum. Ég er þakklát fyrir að Hope smitaði mig af hugsjón sinni, að vinna að betra samfélagi þar sem „öðruvísi“ eiga líka að fá tækifæri til að láta gott af sér leiða og skipta sköpum.

Stór hluti iðjubjálfastéttarinnar lítur á sig sem frumkvöðla. Eitt af mörgum dæmum um það er sérskipulagða B.Sc. námið. Frumkvöðlar námsbrautarinnar við Háskólann á Akureyri, þær sem hönnuðu sérskipulagða B.Sc. námið, eiga mikið hrós og þakkir skilið. Það kostaði nemana svita og tár að læra nýja hluti og þroskast á þann hátt. Það kostaði þær sem skipulögðu og miðluðu þekkingu af metnaði og umhyggju, líka svita, tár og svefnlausar nætur.

Iðjubjálfastéttin á Íslandi er áhugavert verkefni til frekari rannsókna. Hvers vegna eru iðjubjálfar tilbúnir að leggja á sig ómældavinnu til að hefja nám, bæta við sig námi, flytja til útlanda eða á milli landshluta án þess að uppskera stöðuhækkun eða launahækkanir? Hefur þessi stétt einhverja sértæka persónueiginleika? Hvað inniber það að vera öðruvísi stétt? Er hægt að

nýta síðareglur iðjubjálfafélagsins til að hafa áhrif á þróun þjónustunnar? Þessar spurningar og margar aðrar eru áhugaverð rannsóknarverkefni fyrir rannsóknarkonur og menn framtíðarinnar.

Heimildarskrá

- Cresswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing from five traditions*. Thousand Oaks: Sage.
- Elín Ebba Ásmundsdóttir, (1999). Lýðeinkenni íslenskra iðjubjálfa og viðhorf þeirra til menntamála. *Iðjubjálfinn*, 1;7-13.
- Elín Ebba Ásmundsdóttir, (2000). Viðhorf íslenskra iðjubjálfa til fagmála. *Iðjubjálfinn*, 1;20-27.
- Elín Ebba Ásmundsdóttir. (2004). The Worker Role Interview - a powerful tool in work rehabilitation. *Work - a journal of prevention, assessment & rehabilitation*, 22;21-26.
- Kristjana Fenger og Guðrún Pálmadóttir (2004). Upgrading a diploma education to a bachelor of science degree. *Poster for COTEC, 7th European Congress in Athens*, 22-24 Sept.
- Kielhofner, G. (2002). *Model of Human Occupation: Theory and application*. Lippincott Williams & Wilkins: Philadelphia.
- Kinsella, E. A. (2000). *Professional Development and Reflective Practice*. Ottawa: CAOT Publications.
- Taylor, S. J. & Bogdan, R. (1998). *Introduction to qualitative research methods: A Guidebook and resource (3rd.ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Veloza, C., Kielhofner, G., & Fisher, G. (1998). A user's guide to the Worker Role Interview (WRI) (version 9.0). Chicago: Model of Human Occupation Clearinghouse, Department of Occupational Therapy, College of Applied Health Sciences, University of Illinois at Chicago.

