

SÁLFRÆÐIRITID

TÍMARIT SÁLFRÆÐINGAFÉLAGS ÍSLANDS

6. ÁRGANGUR 2000

1011

2

Handleiðslumál fagfólks á Íslandi

Sigrún Júlíusdóttir

Handleiðsla er hugtak sem tengist meðferðarstörfum og stjórnun þjónustustofnana. Í greininni er fjallað um þróun handleiðslu og gerð grein fyrir íslenski spurningakönnun sem send var 795 einstaklingum úr sex faghópum. Verkefnið var styrkt af Leónardó-áætlun Evrópusambandsins. Höfundur framkvæmdi könnunina í samstarfi við fulltrúa sex fagfélaga. Þeir sáu um dreifingu spurningalista. Faghóparnir voru geðhjúkrunarfræðingar, félagsráðgjafar, iðjuþjálfar, námsráðgjafar, sjúkraþjálfarar, og sálfræðingar. Markmið könnunarinnar var að fá heildaryfirlit yfir stöðu handleiðslumála og samanburð á reynslu faghópa og viðhorfum þeirra til handleiðslu í þeim tilgangi að greina hvaða úrræði eru fyrir hendi og geta metið þörf fyrir nám og þjálfun í handleiðslu. Svarshlutfall var 56%. Svörin úr hverjum hópi eru of fá til þess að tölfræðilegar forsendur leyfi mikla sundurgreiningu einstakra breyta eða samanburð á afmörkuðum atriðum. Fjallað er því aðallega um niðurstöðurnar í heild. Könnunin gefur upplýsingar um þörf fagfólks fyrir handleiðslu og hvernig það óskar sér fyrirkomulag og þjálfun. Einnig fást hér vísbendingar fyrir vinnuveitendur um hvernig megi hlú að fagfólki þannig að það njóti sín betur á vinnustað, skili þá væntanlega betri árangri og ílengist í starfi. Í umræðukafla er fjallað um gildi handleiðslu í meðferðarstörfum og margþættan tilgang í fagefningu og stjórnun.

Handleiðslufræði er grein innan meðferðargeirans og hefur verið í örri þróun síðustu áratugi, einkum í Bandaríkjunum (Pickvance, 1997). Um er að ræða sérstakt efni eða aðferð til þess að þróa trausta starfsímynd í faglegu starfi. Minni gaumur hafði verið gefinn að þessu efni hér á landi og sömuleiðis á Norðurlöndunum þar til síðustu ár (Anderson, 1990; Socionomen, 1993).

Fagleg vinnubrögð, skipuleg skráning ásamt handleiðslu, eru frumforsenda þess að fagmaður hafi tök á starfi sínu. Þennan boðskap er að finna í upphafsriti M. Richmond frá 1917, *Social Diagnosis*. Þar áður höfðu fræðimenn á sviði meðferðarstarfa aðallega fjallað um handleiðslu sem námstæki sem þróaðist upphaflega útrá áhrifum frá sálgreiningu. Þá voru notuð önnur hugtök en handleiðsla þegar fjallað var um ný tök eða skilning á fyrirbærum í breytingarferlinu sem meðferðaraðili gat öðlast gegnum samráð eða

speglun frá öðrum fagmanni. Það er tiltölulega ný hugsun að líta á handleiðslufræði sem sérstaka grein þar sem hlutverk handleiðara er skilgreint öðruvísi og skýrt aðgreint frá hlutverki sálgreinanda eða meðferðaraðila (Pickvance, 1997).

Eitt af því allra fyrsta sem skrifað var um handleiðslu í þeirri merkingu sem hún hefur í dag var bók félagsráðgjafans V. Robinson frá 1936, *Supervision in Social Case Work*, og er þar fjallað um hlutverk handleiðarans, form handleiðslu, námsferlið og þróun fagímýndar. Höfundur hafði þá um tveggja ára skeið kennt námskeið við Pennsylvania School of Social Work, sem hún nefndi *Problems and Methods of Supervision*. Á sömu árum vann annar brautryðjandi í félagsráðgjöf, B. Reynolds, að kennslu og þjálfun í handleiðslu. Hún birti grein sína *The Development of a Professional Self* árið 1937 og síðan kom bók hennar *Learning and Teaching in the Practice of Social Work* út árið 1942. Þessir höfundar

fjalla báðir um hugtakið „professional self“, starfsímyndina eða starfssjálfið, og mikilvægi þess að aðgreina það frá einkasjálfinu, þ.e. persónu fagmannsins, og hvernig þetta er miðlægt í handleiðsluferlinu. Í verkum beggja þessara frumkvöðla í handleiðslufræðum er lögð áhersla á samspil margra þátta í faglegri þróun og þroska fagmannsins. Hugtökin heildarsýn og kerfisnálgun svifa þar yfir vötnum með áherslu á umgjörð stofnunar, stjórnunarhætti og starfsskilyrði ásamt menntun og persónuleika fagmannsins. Það sem ritað var um handleiðslufræði á næstu áratugum byggði áfram á þessari grunnhugsun. Fyrsta nútíma kennslubókin í handleiðslufræðum kom síðan út 1958 undir heitinu *The Teaching and Learning of Psychotherapy* (Ekstein og Wallerstein, 1958). Hefur hún verið þýdd á norðurlandamál og er ennþá mikið notuð í handleiðslunámi. Nokkur þróun hefur orðið á síðustu áratugum, hugök slípuð og áherslum hnikað en grunnhugmyndin er sú sama.

Á Norðurlöndum hefur orðið ör framvinda í handleiðslumálum á allra síðustu árum. Náms- og meðferðarstofnanir gangast fyrir réttindanámi og styttri námskeiðum í handleiðslufræðum, og víðast er nú skipulegt handleiðslukerfi innbyggt í stjórnun viðurkenndra meðferðarstofnana.

Á Íslandi hafa augu manna undanfarið verið að opnast fyrir því hvernig þung og krefjandi störf í vinnu með skjólstæðingum í heilbrigðis- og félagsmálaþjónustu ganga oft nærri fagfólki og hvernig bregðast megi við því. Handleiðsluhugtakið hefur orðið eins konar lausnarorð í umræðunni. Rætt er um að þörf sé á handleiðslu en fáir virðast hins vegar vita hvað í henni felst eða hvernig eigi að standa að henni. Fagfólkið sjálft spyr: Hvað er handleiðsla? Hvar á hún við? Hver á að veita hana? Hver á að kenna hana og hvar? Hver á að greiða fyrir hana?

Engin ein skilgreining er til á handleiðsluhugtakinu en í stuttu máli má skilgreina handleiðslu á eftirfarandi hátt: *Handleiðsla er aðferð til þess að efla*

fagmennsku, vernda fagmanninn og tryggja gæði þjónustunnar. Henni er beitt í tengslum við dagleg störf fagfólks þar sem miklar kröfur eru gerðar til sérfræðiþekkingar og starfsleikni en viðfangsefni og skjólstæðingar eru krefjandi og úrræðin takmörkuð.

Rannsóknir á starfsþreytuþyrirbærinu (e. burnout) og hraðri umskiptingu starfsfólks í umönnunarstörfum í heilbrigðis- og félagsþjónustu hafa leitt í ljós gildi handleiðslu og endurmenntunar (Maslash, 1982; 1993). Ekki síður hefur handleiðsla sannað gildi sitt og öðlast viðurkenningu sem tæki til þess að þróa trausta starfsímynd (Skovholt og Rönnestad, 1995). Þessa er ekki síst þörf á tímum þegar hraðfleyg þróun og uppspretta hinna ólíklegustu lauka kalla á auknar kröfur og aðgreiningu fagmennsku frá fúski. Það var m.a. á grundvelli þessa sem ákveðið var að kanna hvernig handleiðslumálum fagfólks á Íslandi væri háttað og hvaða viðhorf menn hefðu til þeirra.

Þróun handleiðslumála á Íslandi.

Árið 1978 var stofnað til samstarfs meðal nokkurra áhugasamra sérfræðinga á Geðdeild Landspítals um handleiðslufræði. Markmiðið var að afla þekkingar og reynslu í faghandleiðslu og efla þverfaglegt samstarf. Þessi litli hópur sérfræðinga fékk til sín erlenda kennara og sérfræðinga á sviði handleiðslufræða. Meðal þeirra var Inga Sylvander sálfræðingur sem hefur átt drjúgan hlut að uppbyggingu handleiðslunáms í Svíþjóð. Hópurinn vann um skeið undir hennar leiðsögn, lagði stund á fræðilegt efni og fékkst við úrvinnslu raunverulegra handleiðsludæma. Einnig kenndu erlendir sérfræðingar og þjálfuðu hópin í hópefli og samskiptum í stofnunum. Í framhaldi af þessu voru reglulegar málstofur og umræðutímar fram til ársins 1985 m.a undir leiðsögn Kristínar Gústavsdóttur félagsráðgjafa, sem þjálfaði hópin í þrjú ár. Jafnframt var hafist handa við að breiða út fagnaðararindið og tveir af þátttakendunum, Nanna K. Sigurðardóttir og Sigrún Júlíusdóttir, héldu þverfagleg hand-

leiðslunámskeið á vegum Tengsla sf. og Endurmenntunarstofnunar Háskóla Íslands fyrir fagfólk í heilbrigðis- og félagsmálaláþjónustu. Um var að ræða kynningar- og framhaldsnámskeið sem voru sótt af nokkrum tugum fagfólks yfir nokkurra ára bil.

Á árunum 1986-1988 var kennt tveggja ára nám í handleiðslufræðum fyrir sérfræðinga úr ýmsum faghópum við Geðdeild Landspítalans (Sigrún Júlíusdóttir og Kristín Gústavsdóttir, 1990). Á tímabilinu 1990-1992 var haldið þriggja missera nám í nemahandleiðslu fyrir sjúkráþjálfara. Þetta nám var á vegum Endurmenntunarstofnunar Háskóla Íslands og Tengsla sf. í samvinnu við námsbraut í Sjúkráþjálfun við Háskóla Íslands. Frá árinu 1991 hafa verið haldin regluleg styttri námskeið fyrir starfsþjálfunarkennara á vegum námsbrautar í Félagsráðgjöf við Háskóla Íslands. Um þessar mundir er að ljúka námi í handleiðslufræðum á vegum Endurmenntunarstofnunar Háskóla Íslands og Tengsla sf. fyrir sérfræðinga úr ýmsum faghópum sem vinna að meðferðarstörfum. Síðastnefnda framtakið er í beinu framhaldi af fyrri þróun og vaxandi eftirspurn eftir hæfum handleiðurum. Við undirbúning þessa náms hefur verið byggt á reynslu brautryðjendahópsins og það hefur verið mikils virði að geta stuðst við niðurstöður könnunar þeirrar sem hér er fjallað um.

Aðferð

Undirbúningur og framkvæmd.

Þegar ráðgert var fyrir tveimur árum að skipuleggja nám í handleiðslufræðum á vegum Endurmenntunarstofnunar Háskóla Íslands, m.a. fyrir tilstuðlan fagfélaga, varð ljóst að of lítið var kunnugt um hverjar raunverulegar forsendur og þarfir væru meðal fagfólksins til þess að hægt væri að vita hvernig heppilegast væri að standa að náminu, með hvaða áherslum og fyrir hverja. Var þá ákveðið að efna til könnunar um þetta efni. Markmiðið var að fá *heildaryfirlit yfir stöðu*

handleiðslumála og samanburð á reynslu hinna ýmsu faghópa og viðhorfum þeirra til handleiðslu, í þeim tilgangi að greina hvaða úrræði eru fyrir hendi og geta metið þörf fyrir nám og þjálfun í handleiðslu.

Hugmyndin var að vinna könnunina í tveimur áföngum, þ.e. fyrst spurningakönnun til breiðs hóps fagfólks. Gert var upphaflega ráð fyrir átta faghópum en lyktaði með þátttöku sex félaga. Faghóparnir voru geðhjúkrunarfræðingar, félagsráðgjafar, iðjuþjálfar, námsráðgjafar, sjúkráþjálfarar, og sálfræðingar. Geðlæknar og prestar hurfu frá. Í seinni áfanga verkefnisins skyldu tekin persónuleg viðtöl við nokkra yfirmenn í heilbrigðis- og félagsmálaláþjónustu auk þess að leggja fyrir spurningalistann, til þess að fá mynd af viðhorfum þeirra og tillögum. Sá hluti biður enn betri tíma, m.a. vegna fjárskorts.

Drög að könnuninni voru lögð haustið 1995. Vorið 1996 hafði tekist að tryggja fjárveitingu til verkefnisins með styrk Leonardó-áætlunarinnar og var þá hafist handa við að ljúka gerð spurningalista, skipuleggja samstarf við fagfélögin og senda listana út. Tókst að ljúka gagnasöfnun eins og ráð var fyrir gert í lok vordaga, og unnið var að skráningu svara um sumarið. Nánari vinnslu og drögum að skýrslu var lokið um leið og fyrstu niðurstöður voru kynntar á ráðstefnu um rannsóknir í félagsvísindadeild 1997.

Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands sá um lokafrágang á spurningalista og hafði umsjón með svarsheimtum. Tveir nemendur hjálpuðu til við verkið. Eygló Sigmundsdóttir aðstoðaði við innslátt svara og hrátöflugerð, en Ragnar Bjartur Guðmundsson veitti ráðgjöf og aðstoðaði við framsetningu á töflum.

Könnunin var unnin á vegum námsbrautar í félagsráðgjöf við Háskóla Íslands. Til þess að draga úr kostnaði og í von um betri svörun var ákveðið að virkja fagfélögin til samstarfs þannig að þau sáu um að senda listana út í sínum félögum og fylgja þeim eftir. Hóparnir sex, sem greint var frá hér að framan, voru

Tafla 1. Úrtak og svörun.

Hópur	G.hj.	Fél.	Iðj.	Nám.	Sjúk.	Sál.	Alls
Úrtak	83	168	78	99	246	121	795
Svöruðu	44	92	48	60	118	66	428
Svarshlutfall	53%	55%	62%	61%	48%	55%	56%

misstórir en svörunin er svipuð. Meðalaldur þeirra sem svöruðu er 42 ár.

Alls voru 795 listar sendir út á tímabilinu mars-apríl 1996. Ítrekunarbréf var sent út eftir tvær vikur og annað mánuði síðar. Síðan voru félagsmenn hvattir á fundum og á vinnustöðum til þess að svara. Svarshlutfall var 56%. Svareheimtur voru þannig heldur dræmar en tiltölulega jafnar eftir hópum (sjá töflu 1).

Í spurningalistanum var auk bakgrunnsupplýsinga um nám, námslengd og skóla spurt um eftirfarandi atriði: handleiðslureynslu á námstíma, eftir að námi lauk, hvers konar handleiðslu, hve lengi og með hvaða hætti, þ.e. hvernig fyrir hana var greitt. Þá var spurt um reynslu af að sækja nám eða námskeið í handleiðslu og í hvaða mæli menn höfðu veitt handleiðslu eða veitt faglega leiðsögn eða stuðning með öðrum hætti og þá hvaða faghópi (eigin faghópi eða öðrum). Að lokum var spurt um 16 atriði sem snerta viðhorf til handleiðslu og skoðun á framkvæmd og fyrirkomulagi.

Vegna hinnar slöku svörunar er óhægt um vik hvað snertir samanburð milli hópa, svo

ekki sé talað um aðgreiningu einstakra þátta. Því hefur reynst heppilegast að fjalla aðallega um niðurstöður í heild og þá út frá skiptingu hópsins eftir aldri, kyni eða starfi.

Þáttgreining jók trúverðugleika svaranna. Þar kom meðal annars í ljós að þeir sem ekki vilja greiða sérstaklega fyrir handleiðslu vilja ráða sínum handleiðslumálum sjálfir. Einnig var skýrt að þeir sem telja handleiðslu vera tryggingu fyrir gæðum þjónustu, tæki til fageflingar og vernd fyrir fagfólk álíta um leið mikilvægt að að eiga kost á handleiðslunámi, væntanlega til þess að byggja upp slíka vernd.

Í greinargerð um helstu niðurstöður hér á eftir er gerð grein fyrir flestum þessara atriða. Hvað viðhorfsspurningarnar áhrærir var leitast við að draga fram áhrif aldurs, kyns og starfsvettvangs og rýna í hvaða mynstur þar leyndust.

Niðurstöður

Spurt var hvernig (starfsþjálfunar)handleiðsla hafði verið á námstímanum. Reyndist hún

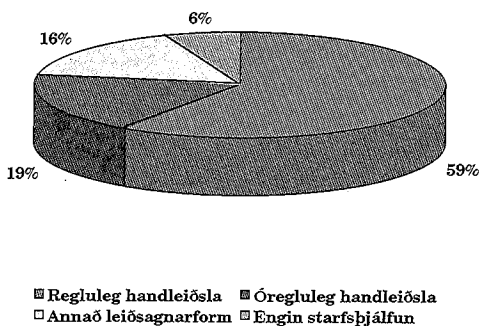
Tafla 2. Starfsþjálfun í námi, greind eftir starfsstétt. Hlutföll.

Starfsstétt	Minni en hálf t.ár	Meiri en hálf t.ár	Alls	Fjöldi
Allir	56	44	100	388
Geðhjúkrunarfræðingar	45	55	100	31
Félagsráðgjafar	72	28	100	89
Iðjuþjálfar	77	23	100	47
Námsráðgjafar	91	9	100	53
Sálfræðingar	64	36	100	62
Sjúkraþjálfarar	14	86	100	106

hafa verið misjafnlega löng hjá faghópunum en það skýrðist að hluta af ólíkri lengd námsins. T.d. hafa námsráðgjafar eðlilega langminnsta handleiðslureynslu en nám þeirra er aðeins eitt ár meðan sálfræðingar, sjúkraþjálfarar og félagsráðgjafar hafa lengri starfsþjálfun í lengra námi (sjá töflu 2).

Að meðaltali höfðu um 60% allra hópanna reglulega handleiðslu í starfsþjálfun á námstíma en 35% óreglulega eða óbeina handleiðslu (sjá mynd 1).

Mynd 1. Leiðsagnarform í starfsþjálfun. Hlutföll.

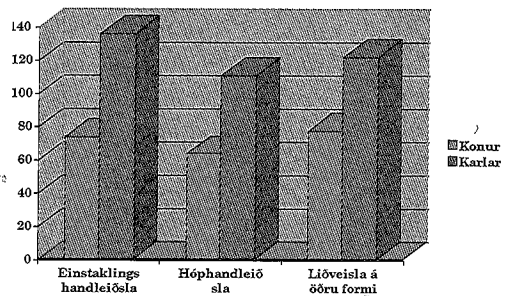


Í framhaldi af þessu var spurt um hvaða reynslu svarendur hefðu af handleiðslu (eða annarri leiðsögn og stuðningi) eftir að út í starf var komið. Hér skera félagsráðgjafar og sálfræðingar sig úr á þann hátt að þeir hafa í fleiri tilvikum en aðrir hópar, eða í um 90% tilvika, hlotið handleiðslu á starfsferlinum. Minnsta handleiðslu hafa sjúkraþjálfarar og

námsráðgjafar fengið (sjá töflu 3).

Karlar reyndust hafa að meðaltali fleiri handleiðslutíma og nýta sér einnig fleiri tegundir leiðsagnar og stuðnings en konur (sjá mynd 2).

Mynd 2. Handleiðsla eftir nám. Tímar.



Áhugavert var að kanna hvert menn sóttu handleiðslu, þ.e. í eigin hóp, til annarra eða hvort tveggja. Í ljós kom að þeir hópar sem sækja mest í eigin hóp eru sjúkraþjálfarar (67%) og sálfræðingar (61%). Iðjuþjálfar leita jöfnum höndum til eigin hóps og annarra, en félagsráðgjafar gera mest af því að nýta sér hvoru tveggja (53%). Námsráðgjafar og geðhjúkrunarfræðingar leita helst til annarra (sjá töflu 4).

Þegar titið er á aldurinn í þessu samhengi kemur fram skýr marktækur munur á því hvernig yngri leita meira í eigin hóp en eldri og virðist þróunin því vera í þá átt að leita síður til annarra faghópa eftir handleiðslu.

Í tengslum við fyrri spurningu var fróðlegt

Tafla 3. Hefur þú notið handleiðslu eftir að þú laukst námi? Hlutföll.

Starfsstétt	Já	Nei	Alls	Fjöldi
Allir	58	42	100	422
Geðhjúkrunarfræðingar	58	42	100	43
Félagsráðgjafar	88	12	100	90
Iðjuþjálfar	48	52	100	46
Námsráðgjafar	36	64	100	59
Sálfræðingar	90	10	100	67
Sjúkraþjálfarar	33	67	100	117

Tafla 4. Var handleiðari þinn úr eigin faghópi eða öðrum faghópi? Hlutföll.

	Eigin hópi	Báðum	Öðrum hópi	Alls	Fjöldi
Allir	46	35	19	100	242
Geðhjúkrunarfræðingar	35	17	48	100	23
Félagsráðgjafar	33	53	14	100	79
Iðjuþjálfar	46	38	17	100	24
Námsráðgjafar	33	19	48	100	21
Sálfræðingar	61	36	3	100	59
Sjúkraþjálfarar	67	8	25	100	36

að vita hvaða reynslu svarendur sjálfir höfðu af að veita öðrum handleiðslu (eða aðra leiðsögn/stuðning) í starfi. Þegar litið er á faghópana reyndust sálfræðingar og félagsráðgjafar leiða hópinn. Þessir tveir hópar gera langmest af því að veita handleiðslu. Minnst er um að sjúkraþjálfarar og geðhjúkrunarfræðingar veiti handleiðslu. Algengara er að karlar taki að sér að handleiða en konur (sjá töflu 5).

Um greiðslu fyrir handleiðslu

Greiðslufyrirkomulag er álitid vera með ýmsu móti meðal faghópa. Ýmist greiða vinnuveitendur kostnaðinn, fagfólkið sjálft eða eins konar skiptihandleiðsla er veitt milli stofnana. Það var því einkar fróðlegt að fá vitneskju um hvernig þessu er háttað í reynd. Í ljós kom að hér skera félagsráðgjafar (69%) sig úr og skammt á eftir þeim koma sálfræðingar (66%) í því að í þeirra hópi greiða vinnuveitendur fyrir handleiðsluna í mestum mæli.

Handleiðslunám og -þjálfun

Með það í huga hve lítið handleiðslunám hefur verið í boði var áhugavert að sjá hvernig menn höfðu leyst málin. Í ljós kom að tæpur þriðjungur fagfólksins hafði sótt námskeið. Það sýndi sig að langalgengast er að félagsráðgjafar hafi sótt námskeið (56%) og þar á eftir iðjuþjálfar (35%) og sálfræðingar (31%) (sjá töflu 6). Þetta er nokkuð í samræmi við það hverjir taka mest að sér handleiðslu, sbr. um sálfræðinga og félagsráðgjafa hér á undan.

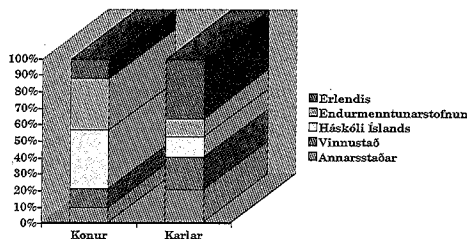
Þegar spurt var hvert menn sóttu námskeiðin kom í ljós skýr munur á kynjunum. Karlar sækja námskeið og þjálfun langmest erlendis en konur nýta mest Endurmenntunarstofnun og námskeið félagsráðgjafar Háskóla Íslands (sjá mynd 3).

Tafla 5. Hefur þú veitt öðrum handleiðslu? Hve mörgum? Hlutföll.

	Nei	Já, 1-3	Já, 4-6	Já, > 7	Alls	Fjöldi
Allir	61	14	8	17	100	412
Karlar	48	14	10	28	100	78
Konur	64	14	8	14	100	334

Tafla 6. Hefur þú farið á námskeið í handleiðslu? Hlutföll.

Starfsstétt	Já	Nei	Alls	Fjöldi
Allir	28	72	100	421
Geðhjúkrunarfræðingar	15	85	100	41
Félagsráðgjafar	56	44	100	90
Iðjuþjálfar	35	65	100	48
Námsráðgjafar	17	83	100	60
Sálfræðingar	31	69	100	67
Sjúkraþjálfarar	10	90	100	115

Mynd 3. Hvar hefur þú farið á námskeið í handleiðslu? Hlutföll.

Um viðhorf

Nokkur atriði gefa skýrar upplýsingar um óskir og vilja fagfólks hvað snertir handleiðslumál. Það er einróma álit þessa fagfólks (97%) að handleiðsla sé nauðsynleg og um þriðjungur telur hana mikilvægasta í upphafi starfsferils. Nær allir sem svara (97%) álíta að handleiðsla sé tæki til fagefningar. Það er einróma ósk og álit fagfólks að aðeins sérhæfðir fagmenn veiti handleiðslu. Flestir telja að kennsla í handleiðslu skuli veitt í endurmenntun (37%) og/eða í sérfræðinámi (24%). Það er einnig einróma ósk og álit fagfólks að handleiðsla skuli greidd af vinnuveitendum (93%). Um leið er það einróma ósk og álit fagfólks að það sé hlutverk yfirmanna að skipuleggja handleiðslu á stofnunum en yfirmenn veiti hvorki handleiðslu sjálfir né hlutist til um hvernig henni sé ráðstafað (sjá töflu 7).

Þegar skoðað var hverju aldur, kyn og starfsvettvangur skipta fyrir viðhorf til handleiðslumála meðal fagfólks kom fram mark-

tækur munur í nokkrum atriðum. Konur telja fremur en karlar að handleiðsla sé tæki til fagefningar og trygging fyrir gæðum þjónustu við skjólstæðinga. Þeir sem starfa við heilbrigðisþjónustu álíta síður að beri að greiða sérstaklega fyrir handleiðslu. Konur, eldri hópurinn og þeir sem starfa utan heilbrigðisþjónustu eru frekar en hinir á þeirri skoðun að stofnun/vinnuveitandi eigi að greiða fyrir handleiðslu. Konur álíta frekar en karlar að aðeins þeir sem hafa sérstaka þjálfun í handleiðslu eigi að taka hana að sér. Þeim sem starfa utan heilbrigðisþjónustu finnst frekar en hinum að allir reyndir fagmenn geti tekið hana að sér. Eldri konur og yngri karlar telja að fagaðilar ættu sjálfir að ráða sínum handleiðslumálum. Körlum finnst frekar en konum að yfirmenn ættu að taka að sér handleiðslu sjálfir. Konur og fólk utan heilbrigðisþjónustu vill frekar en hinir að yfirmenn tryggi að fagfólk hljóti handleiðslu. Konum finnst mikilvægara en körlum að koma á handleiðslunámi.

Umraða

Draga má þá ályktun að þeir sem svara könnuninni séu þeir sem vita hvað handleiðsla er og hafa áhuga á stöðu og þróun þeirra mála. Þessi ályktun er ekki síst studd af fjölmörgum upphringingum frá samviskusömu fólki sem áttaði sig ekki á því hvað verið var að spyrja um. Líka varð þetta ljóst af því að grennslast fyrir þar sem fagfólk kom saman og

handleiðslu bar á góma. Þeir sem svara hafa líka flestir augljóslega allnokkra reynslu en vitað er að formlegu handleiðslufyrirkomulagi er yfirleitt ekki að heilsa á íslenskum stofnunum á sviði heilbrigðis- og félagsmálaþjónustu. Í hugum margra, sem ekki þekkja nægilega til, felur handleiðsla í sér einhvers konar tengingu við ósjálfstæði eða vanmátt. Því hefur oft verið meira um

viðurkenningu á handleiðslu í orði en á borði. Þeir hópar, sem hér kemur fram að nýta sér og veita handleiðslu mest, eru líklega komnir lengra og skilja faglegt gildi handleiðslu.

Sú heildarmynd sem sjá má út úr niðurstöðunum er að sálfræðingar og félagsráðgjafar eru þær tvær fagstéttir sem mest nýta sér og mest veita öðrum handleiðslu. Þetta er ekki óvænt þar sem þetta eru þær faggreinar

Tafla 7. Viðhorfsspurningum, raðað eftir tóni. Hlutföll.

	Mjög sam- mála	Frekar sam- mála	Óviss	Frekar ósam- mála	Mjög ósam- mála	Alls
Handleiðsla er tæki til fagefningar	78	19	3	1	0	100
Það er mikilvægt að koma á handleiðslunámi fyrir fagfólk	76	21	3	0	0	100
Kostnaður af handleiðslu/tutorkennslu ætti að greiðast af stofnun/vinnuveitanda	73	20	6	1	1	100
Yfirmenn ættu að tryggja að fagfólk hljóti handleiðslu	71	24	4	1	1	100
Handleiðsla er vernd fyrir fagfólk	63	23	12	1	1	100
Handleiðsla er trygging fyrir gæðum þjónustu við skjólstæðinga	50	31	15	3	1	100
Aðeins sérhæfðir í handleiðslu ættu að taka að sér handleiðslu	37	41	15	6	1	100
Yfirmenn ættu að skipuleggja handleiðslu á sinni stofnun	37	35	18	6	4	100
Fagaðilar ættu að ráða sínum handleiðslumálum þ.e.hvort þeir fá handleiðslu, hvenær þeir fá hana og frá hverjum	19	35	19	20	6	100
Kostnað af handleiðslu/tutorkennslu ætti ekki að greiða sérstaklega	16	9	27	16	32	100
Handleiðslunám ætti að vera aðskilið fyrir hvern faghóp	15	22	40	18	5	100
Kostnaði af handleiðslu/tutorkennslu ætti að skipta á milli fagfólks og vinnuveitanda	14	18	22	19	26	100
Handleiðslunám ætti að vera sameiginlegt fyrir fleiri faghópa	9	27	46	13	5	100
Allir reyndir fagmenn geta tekið að sér handleiðslu	5	24	29	28	13	100
Yfirmenn ættu að ráða handleiðslumálum undirmanna sinna	5	17	26	33	19	100
Kostnaður af handleiðslu/tutorkennslu ætti að greiðast af fagfólkinu sjálfu	3	9	19	29	39	100
Yfirmenn ættu að taka að sér handleiðslu sjálfir	1	4	21	28	45	100

sem mest hafa kynnst handleiðslu í námi sínu, bæði innan lands og utan. Í námi félagsráðgjafa á Íslandi er lögð áhersla á að kynna þennan þátt og nokkur alúð lögð við skipulag handleiðslu í starfsþjálfun. Félagráðgjafar leita meira til annarra en sálfræðingar. Félagráðgjafar gera hins vegar mest af því að leita jöfnum höndum til eigin hóps og annarra. Sálfræðingar og sjúkraþjálfarar, sem eru faghópar með hærri hlutfall karla en hinir faghóparnir, leita mest til eigin faghóps.

Þegar á heildina er litið segja niðurstöðurnar okkur einnig að karlar nýta sér almennt handleiðslu fremur en konur. Þetta var nokkuð óvænt því etv. mætti halda að það kæmi við karlmenskustoltið („ég get sjálfur“) að leita sér aðstoðar. Um leið má þó sjá þetta sem vísbendingu um betri skilning karla á fagefningu og vitneskju um menntunargildi þess arna, og áherslu þeirra á að gera kröfur fyrir sig.

Þegar skoðuð er kynskipting innan faghópa má sjá þetta mynstur enn skýrar í því að karlar í sálfræði sækja og veita líka mesta handleiðslu. Einnig sækja þeir oft og fleiri tíma í handleiðslunámskeiðum. Sálfræðingar almennt sækja námskeið í minna mæli en félagráðgjafar en veita samt ívið meiri handleiðslu. Þetta kann að tengjast fagímýndinni og öryggi í starfshlutverkinu. Nokkuð óvænt er að félagráðgjafar sem eru kvennastétt fá handleiðslu sína oft og aðrir greidda af vinnuveitanda.

Það vekur athygli að fagfólk skuli vera því svo andsnúið eins og hér kemur fram að yfirmenn hlutist til um til hvaða aðila handleiðsla er sótt hvað þá að þeir veiti handleiðslu sjálfir. Hins vegar virðast menn á því að yfirmönnum beri að sjá til þess að á stofnunum komist á skipuleg handleiðsla. Þetta gæti verið vísbending um þekkingu fagfólksins á hlutverki yfirmanna, þ.e. sem stjórnanda og gildi þess að aðgreina stjórnun frá því faglega. Hins vegar gæti þetta líka bent til vantrausts á yfirmenn eða ótta við að treysta öðrum fyrir sínum málum ásamt þeirri íhlutun sem í því getur falist.

Talsvert hefur verið rætt um menntunar- og stuðningsgildi handleiðslu en minna um þann eftirlitsþátt sem getur verið innbyggður í slíku samstarfi (e. „control“ eða „gatekeeping“). Handleiðsla getur þjónað mikilvægu hlutverki til þess að tryggja að réttur maður sé á réttum stað í vandasömum og ábyrgðarmiklum málum sem snerta einkalíf fólks og viðkvæma málsmeðferð. Annars staðar hefur verið fjallað um þetta atriði á norrænni ráðstefnu um handleiðslu í meðferðarstörfum 1996 (Sigrún Júlíusdóttir, 1996; 1997). Málið snýst þá um hver sé hinn eiginlegi og innsti kjarni handleiðslunnar. Að minnsta kosti þrennt kemur til greina. Um getur verið að ræða handleiðslu sem tæki fyrir fagmanninn til þess að þróa fagímýnd sína, efla sig og þroska í starfi (Sigrún Júlíusdóttir, 1986). Í öðru lagi stuðningsaðgerð, ýmist sem hann sjálfur sækist eftir, líkt og björgunarbelti, þegar starfsþreya og vonleysi ætlar að yfirbuga hann, eða sem yfirmaður hlutast til um í forvarnarskygni, til þess að vernda fagmanninn og viðhalda kröftum hans. Þá er ótalið þriðja atriðið sem lýtur að gæðaeftirliti og aðhaldi að afköstum, og verður komið betur að því hér á eftir.

Tvö fyrrnefndu atriðin eiga það sameiginlegt að snúa meira að líðan og þroska fagmannsins sjálfs en um leið fagmennskunni. Nútíma stjórnendur stofnana í heilbrigðis- og félagsmálþjónustu (e. „human-service organizations“) gefa æ meiri gaum að þessum þáttum og fagfólkið sjálft virðist verða sífellt betur vakandi fyrir kröfunni um að vaxa í starfi og ná nýjum tókum á viðfangsefnum eftir því sem þekkingin leiðir nýjar aðferðir í ljós. Þetta hefur einnig skapað fagfólkinu sterkari sess innan stofnana og aukið möguleika þeirra til þess að hafa áhrif bæði á stefnumörkun í rekstri og meðferð mála og á þeirra eigin starfsaðstæður og jafnvel laun (Hazelfeld, 1983). Í þessu sambandi er talað um faglegt vald (e. „professional power“) sem ráði miklu í stjórnun nútíma stofnana og um stöðu faghópa (Freidson, 1986). Ef fagfólk getur öðlast slík völd með sérfræðiþekkingu

sinni ætti hún einnig að geta fært þeim áhrif til þess að verða virkir þátttakendur í innri starfsemi stofnana en ekki aðeins veitendur þjónustu. Þegar slíkt er raunin og fagmaðurinn er áhrifalaus vinnuvél er skammt í þá dapurlegu stöðu að sjá ekki skóginn fyrir trjánum, verða handbendi stjórnvalda og hneigjast til þess að „afgreiða“ mannlega þjónustu eins og vöru. Rannsóknir hafa sýnt að einmitt það getur breytt efnilegum fagmanni í „byrokrat“ og leitt til kaldhæðnislega viðhorfa í starfi eða starfsþreytu (Maslach, 1982; 1993). Handleiðsla er tæki til þess að hjálpa fagmanninum til þess að skilja stöðu sína með vitrænu innsæi, m.a. um það hvernig öfl í honum sjálfum eiga sér samsvörun í samskiptafyrirbærum og stjórnunarþáttum á öðrum sviðum starfsumhverfisins (Searls 1955; Mattinson 1975; Dohrman, 1976). Þetta getur skipt sköpum um líðan hans á vinnustað og samstarfshæfni og jafnframt möguleika til að þroskast og ná árangri í meðferðarhlutverki sínu.

Sá tilgangur handleiðslu sem hér hefur verið rætt um snýst einnig um gildi þess að standa vörð um sjálft fagið og þróun þess í starfi sem hefur umhyggju fyrir öðrum að meginmarkmiði. Ef aðeins er litið á málin í skammtímaljóni er nærtækt að menn spyrji sig hver mörkin liggi þá á milli eigin hagsmuna og annarra, samanber titil bókarinnar „Omsorg som yrke eller omsorg om yrket“ (Pettersen og Berglind, 1980), en þar er þetta rætt á gagnrýnin hátt. Ef hins vegar málin eru skoðuð í langtímaljóni kemur upp annar flötur og þá orkar það ekki lengur tvímælis að vinna að eigin velferð og virðingu, enda er það tvennt aðalmerki fagmennskunnar (e. „professionalism“). Í samræmi við þetta leggja nú æ fleiri fagstéttir aukna áherslu á hlut handleiðslu bæði í námi og starfi (Kristín Gústavsdóttir, 1984).

Sú fagstétt, sem hlúir að sinni eigin stöðu og gefur gaum að því trausti sem hún hefur og hvaða virðingar hún nýtur, er líklega betur í stakk búin til þess að vera trúað fyrir vandasömum verkefnum, leysa þau vel af hendi og

fá viðeigandi umbun fyrir það. Þannig hlýtur þetta tvennt, eigin heill og annarra, að vera samofið og nær óaðgreinanlegt.

Skal nú vikið að þriðja atriðinu sem lýtur að hinum eiginlega tilgangi handleiðslu og vísað var til hér á undan. Líður í því að gera kröfur fyrir eigin fagstétt er að gera kröfur um hverjir veljast inn í greinina, hverjir fá starfsréttindi, hverjir fá framgang í starfi og á hverja er veðjað til sérhæfðra starfa. Handleiðsla er öflugt tæki í þessu samhengi. Í fyrsta lagi sem kennsluáðferð í starfsþjálfunarhluta formlegs náms. Í öðru lagi sem eftirlitsáðferð eða tæki til aðhalds eftir að út í starf er komið og í þriðja lagi tæki til fageflingar og verndar og í fjórða lagi hvati til frekari sérhæfingar og framhaldsnáms. Fróðlegt er að staldra við síðast nefndu atriðin. Í sérhæfðu framhaldsnámi, t.d. á sviði klínískrar félagsráðgjafar, barnaverndar og fjölskyldumeðferðar hefur athygli beinst að hugtökum eins og síðfræði og faglegru ábyrgð þegar verið er að velja inn og fylgja eftir þátttakendum í slíku námi. Er þá talað um eftirlits- eða hliðarvörsluhlutverk fagfólks (e. gatekeeping) gagnvart eigin stétt (Emery 1996). Kennarar í slíku námi fást jafnan fyrst og fremst við að miðla þekkingu og ábyrgjast að hún komist til skila og að þátttakendur hafi tileinkað sér hana. Hér er hins vegar handleiðarinn sá aðili sem er í kjöraðstöðu til þess að greina hinar sterku hliðar þátttakenda jafnt sem takmarkanir og meta raunverulega færni til þess að samþætta fræðilega þekkingu, persónuþætti og starfsleikni. Komi fram persónulegir brestir eða aðrir annmarkar á hæfni þátttakanda til þess að stunda vandasöm störf með manneskjum í vanda eða til þess að takast á við síðferðileg álitamál, fer vel á að það heyri til hlutverks handleiðara að höndla slík mál. Í slíkum tilvikum er hann bæði að gæta hagsmuna faghópsins og skjólstaðinga (Cormier og Bernhard, 1982).

Í handleiðslusambandinu er innbyggt gagnkvæmt trúnaðartraust sem fæðir eðlilega af sér umræðu um styrkleika og veikleika hins handleidda ekki síst þegar erfið og

ábyrgðarmikil viðfangsefni eru til umfjöllunar. Vegna hinna nánu samvinnutengsla, sem snerta jafnt meðvituð sem þó meðvituð öfl, nær að þróast samtal (e. „dialogue“) þar sem tungumálið er tæki til að laða fram einlægni og heiðarlega viðgjöf og viðbrögð. Þetta kemur í veg fyrir að handleiðari taki á sig eiginlega lögreglu- eða eftirlitsmynd í neikvæðri merkingu eða að sá handleiddi þurfi að bregðast til varnar. Þvert á móti getur hann þá leiðina öðlast sjálfur innsæi um eigin persónu og orðið fær um að velja það sem best hentar miðað við forsendur hans. Hugsanlega væri hann betur kominn í starfi sem ekki reyndi svo mjög á hann persónulega en ef til vill byggðist einmitt á færni sem ekki nýtist í beinni skjólstaðingsvinnu eða mannaforráðum. Þannig má segja að í hlutverki handleiðarans sé oftast innbyggður einhvers konar gæsluþáttur sem ýmist er í þágu fagsins, fagmannsins eða skjólstaðinga, eða allt í senn.

Á grundvelli könnunarinnar og þessarar umræðu ætti að vera óhætt að álykta að þörf er fyrir þjálfun í handleiðslu. Skýrt kemur fram að fagfólk, sem veit hvað felst í handleiðslu, óskar eftir að eiga kost á henni og vill að hún sé veitt af öðrum fagmanni sem hefur til þess forsendur. Önnur mikilvæg vísbending er að fagfólk sem svarar í könnuninni telur eðlilegt að yfirmenn, skipuleggi handleiðslu á stofnunum og að kostnaður af því sé greiddur af vinnuveitanda. Hér hafa fengist gagnlegar vísbendingar en sem eru afar almennar. Af könnuninni er ekkert hægt að ráða um hugmyndir fagfólks um innra eðli handleiðslu eða ítrasta tilgang hennar. Hér er óþlæggður akur sem snertir ræktun og framvindu fagþróunar á Íslandi. Óskandi er að sú könnun sem hér hefur verið kynnt verði yfirmönnum og öðru fagfólki hvati til frekari umhugsunar um fagmennsku og örvun til aðgerða í handleiðslumálum á stofnunum sínum.

Þakkarorð

Höfundur þakkar fulltrúum fagfélaganna sex sem sáu um gagnasöfnun fyrir gagnleg sjónarmið og gott samstarf. Steinunni Hrafnadóttur MA og Þorsteini Vilhjálmssyni

prófessor eru færðar þakkir fyrir yfirllestur á handriti og ábendingar um málfar.

Abstract

Supervision is a concept linked to therapeutic work, leadership and administration in human service organizations. In the article the results of a study on supervision are presented and the development and role of supervision is discussed. Questionnaires were sent to 795 professionals of six categories. The project was implemented with financial support from the European Leonardo Program (Icelandic Leonardo Center) The author who is an associate professor at the Dep. of Social Work at the University of Iceland conducted the study in cooperation with representatives from six professional associations, i.e. the associations of psychiatric nurses, social workers, educational counselors, occupational therapists, physiotherapists and psychologists. Two categories which initially planned to participate dropped out. The object of the study was to get an overview of the supervisory level and a comparison of the experience and attitudes of the various categories in this regard, in order to be able to analyze available resources and estimate the need for education and training in supervision. The response rate was rather poor, 56%. Occupational therapists educational counselors responded best. The response rate does not allow much statistical analysis or differentiation between categories or variables. Therefore the results are presented and discussed in terms of general patterns. The usefulness of the study consists in its rather clear indications and information about the professionals's need for supervision and how they wish it to be planned. It gives important information to administrators and professional leaders in human service organizations about how to support the professionals so that they feel better in their work and thus might be expected to become more efficient and more committed to the field and institution they are serving.

Heimildaskrá

- Anderson, S., og Grebo, U. (1990). *Om inlärning i handledning. Mastersritgerð.* Stokkhólmur: Stockholms Universitet.
- Cormier LS & Bernhard JM (1982). Ethical and Legal Responsibilities of Clinical Supervisors. *The Personnel and Guidance Journal*, 2, 486-491.
- Doehrman MJG (1976). Parallel Process in Supervision and Psychotherapy. *Bulletin of the Menninger Clinic* 40, 1 10-40.
- Edwards D (1997) Supervision today: The Psychoanalytic Legacy. I Shipton G (ristj.). *Supervision of Psychotherapy and Counselling.* Buckingham: Open University Press. 11-23.
- Emery A. (1996). We have met the Enemy - and HE is US í Ethics in the Trenches. *AFTA Newsletter*, 63, 33-35.
- Ekstein R. og Wallerstein R.S. (1977). *Handledning och utbildning i psykoterapi.* Stockholm: Natur och Kultur. (Fyrst 1958). *Teaching and Learning in Psychotherapy.* N.Y: Basic Books Inc.
- Freidson E. (1986). *Professional Power. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge.* Chicago: Chicago University Press.
- Hasenfeld Y. (1983). *Human Service Organizations.* New Jersey: Prentice Hall.
- Kristín Gústavsdóttir (1984). Yrkesidentitet och handledning. *Nordisk Socialt Arbeid*, 4, 30-40.
- Maslach C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon í Poine, W.S. (ristj.) *Job Stress and Burnout.* Beverley Hills: Sage.
- Maslach C. (1993). *Utbränd. En bok om omsorgens pris.* Stockholm: Natur och Kultur.
- Mattinson J. 1975. *The Reflection Process in Casework Supervision.* London: The Tavistock Institute of Human relations.
- Petterson U. og Berglind H. (1980). *Omsorg som yrke eller omsorg om yrket.* En Studie om omsorgens professionalisering. Stokkhólmur: Sekretariatet för framtidsstudier.
- Pickvance D (1997). *Becoming a Supervisor í Shipton G. (ristj). Supervision of Psychotherapy and Counselling.* Buckingham: Open University Press. 31-42.
- Reynolds, B. (1942). *Learning and teaching in the practice of Social Work.* New York: Farrar & Rinehart.
- Richmond M.E. (1917). *Social Diagnosis.* N.Y: Russel Sage Foundation.
- Robinson V. (1936). *Supervision in Social Case Work.* Chapel Hill: University of North California Press.
- Searls H.F. (1955). The Informational Value of the Supervisor's Emotional Experience. *Collected Papers on Schizophrenia and Related Subjects.* The Hogarth Press & The Institute of Psycho-Analysis.
- Shipton G (1997) (ed). *Supervision of Psychotherapy and Counselling.* Buckingham: Open University Press.
- Sigrún Júlíusdóttir (1986). Teorins relevans för praktiskt socialt arbete. *Nordisk Socialt Arbeid*, 2, 13-21.
- Sigrún Júlíusdóttir og Kristín Gústavsdóttir (1990). Handledning inom psykiatrisk verksamhet: en tvärfacklig modell. *Psykisk Hälsa*, 1, 39-48.
- Sigrún Júlíusdóttir (1996). Utbildning í socialt arbete. *Nordisk Socialt Arbeid*, 1, 61-69.
- Sigrún Júlíusdóttir (1997). Handledningens framtida mål- människovård och yrkesvård. *Insikten*, 1, 25-27.
- Skovholt T.M. og Rønnestad M.H. (1995). *The Evolving Professional Self. Status and themes in therapists and counselors development.* N.Y: J. Wiley & Sons.
- Socionomen (1993). 100 sidor om handledning í psykosocialt arbete. *Socionomen*, 7, 19-21.