



Viðhorf félagsráðgjafa til handleiðslu

Sigrún Ósk Björgvinsdóttir, félagsráðgjafi MA, handleiðari og teymisstjóri í deild virkni og ráðgjafar á Austurmiðstöð

Steinunn Hrafnisdóttir, félagsráðgjafi MA, Ph.D., prófessor við Félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands



Sigrún Ósk
Björgvinsdóttir



Steinunn Hrafnisdóttir

Útdráttur

Í þessari grein verða kynntar niðurstöður úr rannsókn sem fjallar um viðhorf félagsráðgjafa til handleiðslu á Íslandi og það hvernig félagsráðgjafar nýta sér hana. Rafræn spurningalistakönnun var send til allra félagsmanna í Félagsráðgjafafélagi Íslands í desember 2020. Svörunin var 60,7% og samræmdust niðurstöður fyrri þekkingu um viðhorf íslenskra félagsráðgjafa til handleiðslu. Fram kom að mikill meirihluti félagsráðgjafa hefur sótt handleiðslu. Flestir höfðu nýtt sér einstaklingshandleiðslu eftir þörfum en fæstir einstaklingshandleiðslu með handleiðslusamningi við handleiðara. Tæplega helmingur félagsráðgjafa hefur reynslu af því að handleiða aðra. Af þeim sem hafa veitt öðrum handleiðslu höfðu flestir veitt einstaklings- og jafningjahandleiðslu. Langflestir félagsráðgjafar telja handleiðslu vera vernd fyrir fagaðila, forvörn gegn streitu og tryggingu fyrir gæðum þjónustunnar. Flestir töldu að handleiðslukerfi væri ekki fyrir hendi á vinnustað þeirra, þrátt fyrir að þeir teldu að vinnustaðarmeningin væri hliðholl handleiðslu. Rannsóknin gefur tilefni til frekari rannsókna á handleiðslu, svo sem um gagnsemi handleiðslu og innra eðli hennar frá sjónarhorni vinnustaða, handleiðsluþega og handleiðara. Einnig væri áhugavert að rannsaka nánar túlkun á hugtakinu handleiðsla og hvað felst í því að vera í handleiðslu eftir þörfum og/eða reglulegri handleiðslu.

Lykilorð: handleiðsla, félagsráðgjafar, handleiðslukerfi, forvörn, streita/kulnun.

Abstract

The aim of this article is to explore the attitudes and experiences of Icelandic social workers towards supervision and how it is used. A survey was sent out to all members of The Association of Icelandic Social Workers. The response rate was 60.7% and the results were in line with previous knowledge about the perspectives of Icelandic social workers towards supervision. The

findings revealed that the majority of social workers have sought supervision as needed and almost half of the social workers had experience of supervising others, especially in individual- and peer supervision. Most social workers thought that supervision could prevent stress and influence the quality of services. A majority reported that there was not a regular supervision system in their work organizations, although their work culture supported supervision. The study implies further research on the effectiveness and nature of supervision from the perspective of work organizations, supervisors and social workers.

Keywords: supervision, social workers, supervision system, prevention, stress/burnout.

Inngangur

Félagsráðgjafar standa frammi fyrir mörgum áskorunum innan heilbrigðis- og velferðarkerfisins. Starfsheilsa er hugtak sem mikilvægt er að gefa gætur, en í nútímamfélagi verða hraðar samfélagsbreytingar og stöðugt eru að verki ný áhrifaöfl. Því er nauðsynlegt fyrir stjórnendur og starfsfólk að vera vakandi fyrir þeim ytri þáttum sem geta hindrað þroska fagaðila í starfi. Samhliða hafa orðið miklar breytingar á velferðarþjónustu hjá mörgum fagstéttum, svo sem félagsráðgjöfum. Á sama tíma og niðurskurður og samkeppni eykst í samfélaginu eru svo sífellt gerðar meiri kröfur um sérfræðiþekkingu og færni fagaðila. Þannig getur skapast hættu á að fagaðilar eigi í erfiðleikum með að þroskast í starfi og þurfi að takast á við óraunhæfar kröfur í starfi sínu til viðbótar þeirri ábyrgð sem þeir þurfa að axla. Rannsóknir hér á landi og í öðrum löndum hafa sýnt að streita og kulnun er alvarlegt vandamál meðal félagsráðgjafa (Steinunn Hrafnisdóttir og Ásta Snorradóttir, 2019; Tham, 2018; McFadden, 2020). Sýnt hefur verið fram á að mikilvægt er að félagsráðgjafar hlúi að sér í starfi og þar getur handleiðsla verið mikilvægur þáttur sem forvörn gegn streitu og eflt þroska



og hæfni fagaðilans. Handleiðsla getur einnig aukið gæði þjónustunnar sem veitt er og með því að sækja handleiðslu getur fagaðilinn áttað sig betur á skipulagi, markmiðum og möguleikum vinnustaðar síns og þannig hugsanlega aukið starfsánægju sína (Sigrún Júlíusdóttir, 2006, 2020; Steinunn Hrafnisdóttir og Anna Rós Jóhannesdóttir, 2006; Steinunn Hrafnisdóttir, 2019).

Handleiðsla

Margt fræðafólk hefur skilgreint hugtakið handleiðsla og því er ekki til nein ein skilgreining á hugtakinu (Sigrún Júlíusdóttir, 2000). Þannig má finna ólíkar skilgreiningar sem fræðimenn frá til dæmis Bandaríkjunum, Norðurlöndum og Englandi hafa sett fram. Einnig hafa skilgreiningar breyst í tímans rás (Sigrún Júlíusdóttir, 2020; Höjer, 2021; O'Donoghue og Engelbrecht, 2021). Hér á landi hafa flestir fagaðilar og fræðafólk notað skilgreiningu Sigrúnar Júlíusdóttur (2000) á handleiðslu sem hljóðar svo: „Handleiðsla er aðferð til þess að efla fagmennsku í starfi, vernda fagmanninn og tryggja gæði þjónustunnar. Henni er beitt í tengslum við dagleg störf fagfólks þar sem miklar kröfur eru gerðar til sérfræðipækkingar og starfsleikni en viðfangsefni og skjólstæðingar eru krefjandi og úrræðin takmörkuð“ (bls. 52). Þetta er sú skilgreining sem stuðst var við í þessari rannsókn.

Sigrún Júlíusdóttir (2020) hefur, eftir að þessi rannsókn var gerð, skilgreint handleiðslu nánar í tengslum við þróun náms í handleiðslu við Háskóla Íslands, til að greina hana frá stuðningi og óreglulegri ráðgjöf á vinnustöðum. Þar er lögð áhersla á svokallaða klíniska handleiðslu eða faghandleiðslu, sem er byggð á faglegu samvinnusambandi milli reynds, menntaðs fagaðila og handleiðsluþega samkvæmt samningi. Slík handleiðsla er annað en stjórnunarhandleiðsla eða starfsmanna-samtal (Sigrún Harðardóttir og Sigrún Júlíusdóttir, 2022). Handleiðsla er talin vera regluleg þegar handleiðsluþegi sækir sér t.d. handleiðslu einu sinni í viku, aðra hverja viku eða einu sinni í mánuði, allt árið um kring. Hægt er að líta á handleiðslu sem forvörn í starfi ef hún er regluleg og þáttur í starfi fagaðilans. Ef reglulegri handleiðslu er ekki sinnt getur orðið of seint að hefja hana ef álagspættir, svo sem streita og kvíði, eru farnir að gera vart við sig en þá er einnig mikilvægt að bregðast við á réttan hátt. Handleiðsla er ákveðin aðferð til að þróa og byggja upp trausta sjálfssímynd í faglegu starfi og getur auðveldað fagaðilum að setja mörk, vísa frá verkefnum og beita faglegum aðferðum í stað tilfinninga-semi. Jafnframt getur handleiðsla nýst fagaðilanum til að glöggva sig á aðstæðum á vinnustaðnum, geta áttað sig á

fyrirbærum í samskiptum og upprætt togstreitu (Sigrún Júlíusdóttir, 2000; Steinunn Hrafnisdóttir, 2019; Mor Barak, Travis, Pyun og Xie, 2009). Handleiðsla hvetur til sjálfsskoðunar, eykur sjálfsþekkingu og stuðlar að því að handleiðsluþeginn öðlist bætta skilning á sjálfum sér bæði sem einstaklingi og sem fagaðila (Corey og Corey, 2011). Til að handleiðsla náí að þjóna tilgangi sínum er æskilegt að hún sé með reglulegu millibili, án truflunar og bæði handleiðsluþeginn og handleiðarinn séu undirbúnir fyrir handleiðsluna (Beddoe, 2010; Dawson, o.fl., 2012). Ef handleiðslan er regluleg eru auknar líkur á að hún skili árangri og geti orðið eins konar stjórnþæki til að þróa sig í starfi, auka upplýsingaflæði og efla góð samskipti innan vinnustaðarinnar. Þá getur starfsánægja aukist, svo og hvatning fagaðilans í starfi (Carpenter o.fl., 2013; Steinunn Hrafnisdóttir, 2020). Fáar rannsóknir eru fyrir hendi á tíðni handleiðslu hjá félagsráðgjöfum hér á landi, en í rannsókn Sigrúnar Júlíusdóttur frá árinu 2000 kom fram að um 90% félagsráðgjafa höfðu fengið handleiðslu eftir að námi lauk og í rannsókn Ástu Snorradóttur og Steinunnar Hrafnisdóttur (2019) á vinnustreitu og kulnun meðal félagsráðgjafa kom fram að rúmlega 88% félagsráðgjafa höfðu fengið handleiðslu. Rannsóknir hafa sýnt fram á mikilvægi þess að handleiðarar hafi hlotið viðeigandi menntun í handleiðslufræðum, þekki helstu þroskaferli og fyrirbæri innan handleiðslunnar og kunni skil á fjölbreyttum formum handleiðslu fremur en að þeir tilheyri sömu fagstétt og handleiðsluþegi (Steinunn Hrafnisdóttir, 2019; Sigrún Júlíusdóttir, 2020).

Helstu tegundir handleiðslu

Til eru ýmsar tegundir handleiðslu. Algengt er að handleiðslu sé skipt í þrennt, þ.e. stjórnun, stuðning og þekkingu/lærdómsferli en lögð er áhersla á alla þessa þætti í allflestum löndum (Steinunn Hrafnisdóttir og Anna Rós Jóhannesdóttir, 2006; Sveindís Anna Jóhannesdóttir, 2020). Einstaklingshandleiðsla er talin ákjósanleg sem fyrsta handleiðsla í starfi og er þá um að ræða tvo fagaðila, handleiðsluþega og handleiðara, þar sem handleiðsluþeginn hefur óskipta athygli handleiðarans (Kristín Gústavsdóttir, 2020). Einstaklings-handleiðsla getur verið með ýmsum hætti. Ferilsmiðuð handleiðsla er ætluð reyndum fagaðilum, ferlið nær gjarnan yfir þrjú misseri, þ.e. upphafs-, mið- og lokamisseri (Sigrún Júlíusdóttir, 2000; 2020) og er handleiðslan þá samfelld. Eins og ferilsmiðuð handleiðsla eru handleiðslulíkön mikilvæg þegar kemur að handleiðslu, en handleiðslulíkön eru fræðilegur leiðarvísir um þróun handleiðslutækni og hafa rannsóknir sýnt



fram á mikilvægi þess að handleiðarar fari eftir handleiðslulíkönunum og gerður sé handleiðslusamningur í upphafi (Davys o.fl., 2017).

Þrátt fyrir að einstaklingshandleiðsla sé algengasta tegund handleiðslu og sú tegund sem oftast er vísað til er hún ekki eina aðferðin sem er vænleg til árangurs þegar kemur að handleiðslu. Hóphandleiðsla fer fram á reglulegum fundum þar sem hópurinn er undir handleiðslu handleiðara. Einn af kostum hóphandleiðslu er að hún gerir fagaðilum innan hópsins kleift að „hugsa upphátt“, ræða með hópnun hugleiðingar sínar um starfssvið sitt til þess bæði að skilja betur aðstæður sínar og starfsumhverfi og þá erfiðleika sem skjólstæðingar þeirra upplifa þannig að bæta megi þá þjónustu sem þeir veita (Beddoe og Davys, 2016). Í nemahandleiðslu er lögð áhersla á að efla fagþroska nemandans og honum leiðbeint við að vinna með skjólstæðingum á árangursríkan og faglegan hátt, og fer handleiðarinn með leiðsagnarhlutverk gagnvart nemandanum (Brynja Óskarsdóttir, 2006; Annetta A. Ingimundardóttir, 2020). Jafningjahandleiðsla er handleiðsluform þar sem enginn einn handleiðari heldur utan um handleiðsluna heldur skiptast fagaðilar innan hópsins á að leiða hana. Þessi tegund handleiðslu hentar fagaðilum sem sjálfir hafa töluverða reynslu af handleiðslu. Félagsráðgjafar eru með þess konar menntun og búa flestir yfir þeirri færni að geta sinnt jafningjahandleiðslu þar sem þeir vinna margir hverjir í þverfaglegum teymum með öðrum fagstéttum (Steinunn Hrafnadóttir og Anna Rós Jóhannesdóttir, 2006; Sveindís Anna Jóhannsdóttir, 2020). Í jafningjahandleiðslu vinna allir í hópnun að valdeflingu sinni og fagvitund og getur þessi tegund handleiðslu ýtt undir samkennd innan hópsins þannig að vilji skapist til að auka velferð og velgengni annarra fagaðila í hópnun (Kadushin og Harkness, 2014). Stjórnunarhandleiðsla er önnur tegund handleiðslu, sem stjórnendur veita oftast og snýst um ákveðið eftirlit, mat og samræmingu á markmiðum ásamt því að veita visst aðhald og upplýsingaflæði milli stjórnenda og fagaðila. Markmið stjórnunarhandleiðslu er einnig að koma á góðum samskiptum og viðhalda þeim og hún hentar vel til að veita handleiðsluþeganum stuðning og hvatningu (Kadushin og Harkness, 2014).

Starfsumhverfi félagsráðgjafa

Miklar breytingar hafa orðið á starfsumhverfi félagsráðgjafa á síðustu áratugum. Með tilkomu stefnunnar um nýskipan í ríkisrekstri (e. new public management) voru margar af aðferðum einkarekstrar teknar upp í opinberri þjónustu. Meiri áhersla er nú en áður á þætti

eins og samkeppni, árangursmælikvarða, skilvirkni og sparnað. Um leið eru gerðar kröfur um að skapa gott vinnuumhverfi, styðja starfsfólk og beita lýðræðislegum stjórnunaraðferðum. Ákveðin þversögn endurspeglar í þessu, gerðar eru kröfur um betra vinnuumhverfi samtímis því sem eftirlit og álag virðist vera að aukast (Sigrún Júlíusdóttir, 2020; Steinunn Hrafnadóttir, 2019; 2020; Tham, 2018; Bradley o.fl., 2010).

Starfsneistinn getur dofnað ef þrengt er að fagaðilanum og því er mikilvægt að finna leiðir til þess að koma í veg fyrir það. Félagsráðgjafar starfa margir hverjir undir álagi og við erfiðar aðstæður og því er mikilvægt að sinna því sem er nærandi og uppörvandi fyrir fagaðilann svo neistinn slokni ekki (Sigrún Júlíusdóttir, 2013). Undanfarið hefur orðið vakning fyrir því hversu þung og krefjandi störf í vinnu með skjólstæðingum geta verið innan heilbrigðis- og velferðarþjónustu og hvernig þessi störf geta oft gengið nærri fagaðilum. Handleiðslu-hugtakið kemur þá oft upp í umræðunni og rætt hefur verið um mikilvægi handleiðslu í því sambandi, en þá hefur komið í ljós að ekki vita allir hvað handleiðsla stendur fyrir og hvað í henni felst (Sigrún Júlíusdóttir, 2020; 2000; Sigrún Harðardóttir og Sigrún Júlíusdóttir, 2022; Steinunn Hrafnadóttir, 2019).

Erlendar rannsóknir um handleiðslu hafa aukist á undanförunum áratugum og hafa þær sýnt að félagsráðgjafar vilja sækja sér handleiðslu og eru með því að leita eftir svigrúmi til gagnrýnnar ígrundunar um eigin viðbrögð og faglegt sjálfstæði í starfi. Félagsráðgjafar eru yfirleitt sammála um að handleiðsla eigi að veita stuðning í því flókna starfi sem félagsráðgjöf er og styðja fagmanninn í ákvörðunartöku hverju sinni ásamt því að gefa tækifæri til að horfa til faglegrar þróunar í starfi (Beddoe, 2010). Fleiri rannsóknir á þessu sviði hafa bent til þess að stuðningur í starfi, hvort sem hann er félagslegur eða tilfinningalegur, og jákvæð tengsl við handleiðarann hafi forvarnargildi fyrir félagsráðgjafa, meðal annars gegn streitu og kulnun (O'Donoghue og Tsui, 2015; Tham, 2018; Ravalier, 2018). Margar rannsóknir hafa sýnt fram á að stjórnunarstíll, stuðningur, handleiðsla, endurmenntun og þjálfun til valdeflingar ráði miklu um velferð, vellíðan og frammistöðu fagaðila í starfi (Steinunn Hrafnadóttir, 2020; Carpenter o.fl., 2013; O'Donoghue o.fl., 2018; Tham, 2022).

Þessi grein er byggð á niðurstöðum meistararannsóknar Sigrúnar Óskar Björgvinsdóttur (2021) og er viðbót við fyrri rannsóknir á sviði handleiðslu íslenskra félagsráðgjafa. Rannsakandi fékk úthlutað styrk úr B-hluta vísindasjóðs Félagsráðgjafafélags Íslands við gerð rannsóknarinnar.

Aðferð

Í rannsókninni var meginlegri rannsóknaraðferð beitt (e. quantitative research) og mælitækið var rafræn spurningalistakönnun. Spurningalistinn samanstóð af átján viðhorfs- og hegðunarspurningum, af þeim voru sex bakgrunnsspurningar. Notaður var fimm punkta Likert-kvarði frá 1 (mjög ósammála) til 5 (mjög sammála). Spurningalistinn var forprófaður af fjórum fagaðilum áður en hann var lagður fyrir félagsráðgjafa á Íslandi. Við framkvæmd rannsóknarinnar var stuðst við spurningalista úr rannsókn dr. Sigrúnar Júlíusdóttur (2000) sem gerð var árin 1996–1997 um viðhorf fagfólks á Íslandi til handleiðslu, en fengið var leyfi til að nota fjórar spurningar úr þeim lista. Hvorki var þörf á að sækja um leyfi til vísindasiðanefndar né Persónuverndar þar sem gögnin voru ekki persónurekjanleg.

Þátttakendur rannsóknarinnar eru allir félagsráðgjafar sem greiða félagsgjöld í Félagsráðgjafafélag Íslands, en félagsmenn voru 543 talsins þegar könnunin var lögð fyrir. Spurningalistinn var sendur ásamt kynningarbréfi til allra félagsmanna auk tveggja ítrekana. Lagt var upp með að ná svarhlutfalli 2/3 hluta þýðisins eða svörun frá 362 félagsráðgjöfum. Einnig var gert ráð fyrir svartíðniskekkju þar sem fáir þátttakendur gætu svarað könnuninni. Svarendur könnunarinnar voru samtals 330 sem gerir 60,7% svarhlutfall og telst svörunin góð.

Við gagnaöflun og úrvinnslu gagna var unnið í forritunum SPSSX og Excel. Lýsandi tölfræði (e. descriptive statistics) var beitt við framsetningu gagna og voru niðurstöður settar fram með myndrænum hætti í töflum og gröfum þar sem upplýsingar um tíðni, hlutföll og sambönd milli breytna komu fram. Einnig voru skoðuð tengsl á milli tiltekinna breytna með krosstöflum og kí-kvaðrat-marktektarprófi.

Niðurstöður

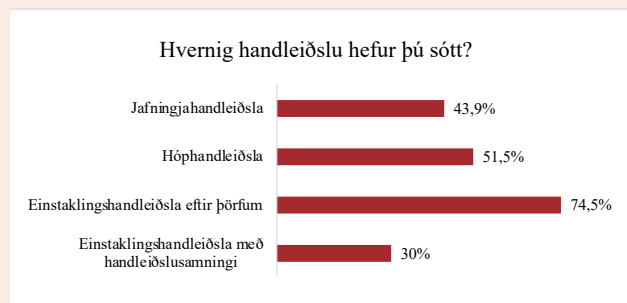
Bakgrunnur þátttakenda

Meirihluti þátttakenda í rannsókninni var konur, eða 95%, og 5% voru karlar. Flestir félagsráðgjafar sem svöruðu voru yngri en 40 ára, eða 64,5%. Aldursþópurinn 40–59 ára var rétt rúmlega 20% og elsti hópurinn, 60 ára og eldri, var rúmlega 14%. Félagsráðgjafarnir voru spurðir hvaða ár þeir fengu starfsréttindi sín og reyndust rúmlega 46% hafa fengið þau á árunum 2010–2020, 29,5% fengu starfsréttindin á árunum 2000–2009 og rúmlega 24% fengu þau fyrr, eða á árunum 1970–1999. Félagsráðgjafar með 6–15 ára starfsreynslu voru 40% þátttakenda, tæplega 27% þátttakenda voru með 5 ára eða minni starfsreynslu og félagsráðgjafar með meira en 15 ára starfsreynslu voru tæplega 33%. Fram

kom að rúmlega 48% höfðu lokið BA-námi og meistaranámi til starfsréttinda (5 ár) á árunum 2010–2020. Þeir sem höfðu lokið BA-námi með starfsréttindum (4 ár) voru tæplega 29%, með BA-nám frá Háskóla Íslands og eins árs starfsréttindanámi voru tæplega 14% og þeir sem höfðu lokið námi erlendis til starfsréttinda voru rúmlega 9% svarenda. Fram kom einnig að tæplega 59% félagsráðgjafa starfa við félagslega ráðgjöf og/eða í barnavernd, félagsráðgjafar sem starfa við heilbrigðisþjónustu eru tæplega 12% og rúmlega 9% starfa við endurhæfingu. Alls reyndust rúmlega 74% þátttakenda starfa innan höfuðborgarsvæðisins og utan höfuðborgarsvæðisins var svörunin tæplega 26%. Félagsráðgjafar voru spurðir hvort þeir hefðu sótt nám eða námskeið í handleiðslufræðum og kom í ljós að 25% félagsráðgjafa höfðu sótt slíkt nám eða námskeið, bæði innanlands og erlendis.

Reynsla félagsráðgjafa af handleiðslu

Niðurstöður um reynslu félagsráðgjafa af handleiðslu sýndu að mikill meirihluti hafði sótt handleiðslu, eða tæplega 96%, og að algengasta tegund handleiðslu sem félagsráðgjafar sækja er einstaklingshandleiðsla eftir þörfum. Fæstir höfðu farið í einstaklingshandleiðslu með handleiðslusamningi (mynd 1).



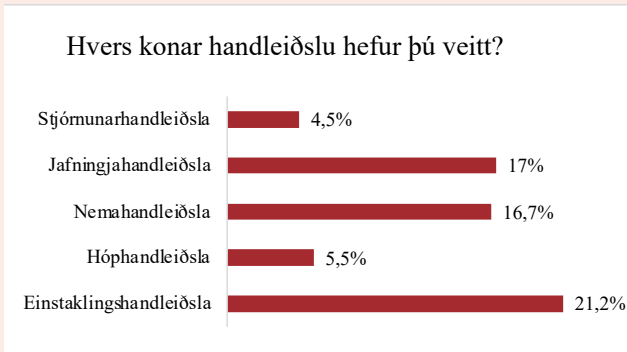
Mynd 1. Tegund handleiðslu sem þátttakendur hafa sótt

Félagsráðgjafar með 15 ára starfsreynslu eða lengri höfðu allir farið í handleiðslu og marktækur munur var á þeim sem höfðu reynslu af því að handleiða aðra og höfðu sjálfir farið í handleiðslu.

Á mynd 2 má sjá að flestir félagsráðgjafar sem höfðu reynslu af því að handleiða aðra höfðu veitt einstaklingshandleiðslu. Fram kom að tæplega 46% þátttakenda höfðu reynslu af því að handleiða aðra.

Viðhorf félagsráðgjafa til handleiðslu

Tölfræðilega marktækur munur kom fram á kí-kvaðratprófi $X^2(7, N=324) = 24,48, p=,001$ á því hvort félagsráðgjafar hefðu handleitt aðra og eftir því hvert starfs svið þeirra var (tafla 1). Hæst hlutfall sjálfstætt starfandi félagsráðgjafa hafði reynslu af því að handleiða aðra, eða



Mynd 2. Tegund handleiðslu sem þátttakendur hafa veitt

80% þeirra. Félagráðgjafar sem starfa við heilbrigðisþjónustu og höfðu reynslu af því að handleiða aðra voru tæplega 66% og 60% félagsráðgjafa sem starfa hjá félagsamtökum. Þeir sem höfðu minnstu reynsluna af því að handleiða aðra voru félagsráðgjafar sem starfa við endurhæfingu, og svo félagsráðgjafar sem eru ekki í vinnu vegna fæðingarorlofs, veikinda eða eru á eftirlaunum.

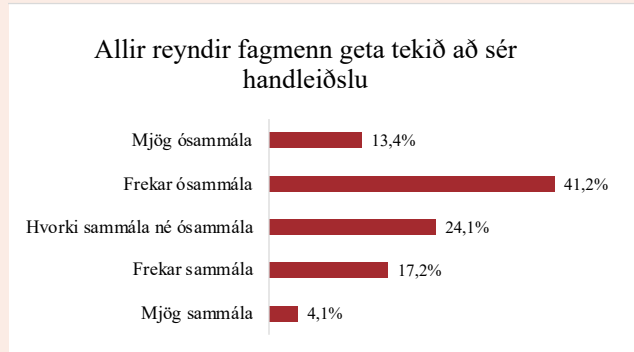
Fram kom í niðurstöðum að félagsráðgjafar eru almennt fylgjandi því að hlúa að sér í starfi með því að spegla sig í handleiðslu ásamt því að ræða skjólstaðingamál og samstarfsmál. Þeir telja sig að öllu jöfnu hafa tíma til að sækja sér handleiðslu og telja sig eiga auðvelt með að finna sér handleiðara. Þátttakendur svöruðu því með afgerandi hætti að þeir vissu hvernig þeir gætu nýtt sér handleiðslu, voru flestir sammála því

Tafla 1. Hlutföll þátttakenda sem hafa handleitt aðra eftir starfssviði

	Ég starfa við félagslega ráðgjöf og/eða barnavernd	Ég starfa við heilbrigðisþjónustu	Ég starfa við endurhæfingu	Ég starfa við stjórnýslu og/eða stefnumótun	Ég starfa við menntastofnun	Ég starfa hjá félagsamtökum	Ég er sjálfstætt starfandi	Ekki í vinnu (fæðingarorlof, veikindaleyfi, á eftirlaunum)
Já	76 (39,8%)	25 (65,8%)	10 (34,5%)	10 (55,6%)	7 (53,8%)	6 (60%)	12 (80%)	1 (10%)
Nei	115 (60,2%)	13 (34,2%)	19 (65,5%)	8 (44,4%)	6 (46,2%)	4 (40%)	3 (20%)	9 (90%)

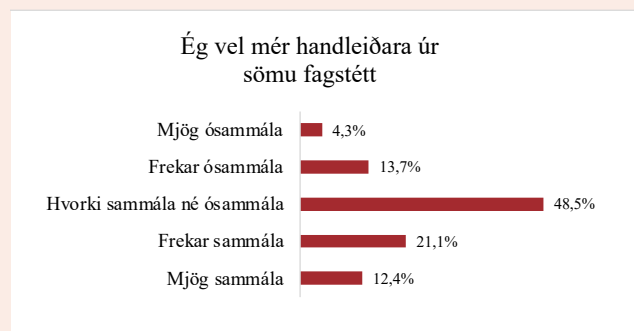
Sambandið milli breytna marktækt með 95% öryggisbili, p-gildi <0,05 og kí-kvaðrat 24,48

að þeir ættu sjálfir að ráða hvenær þeir sæktu sér handleiðslu og þeir töldu handleiðslu vera þátt í vinnustaðarmenningu sinni. Fram kom að langflestir töldu handleiðslu vera vernd fyrir fagaðila, forvörn gegn streitu og kulnun í starfi og tryggingu fyrir gæðum þjónustunnar. Þegar spurt var hvort allir reyndir fagaðilar gætu tekið að sér handleiðslu kom fram að flestir félagsráðgjafar töldu svo ekki vera, eða rúmlega helmingur þátttakenda (mynd 3).



Mynd 3. Svör þátttakenda við fullyrðingu um að allir reyndir fagmenn geti tekið að sér handleiðslu

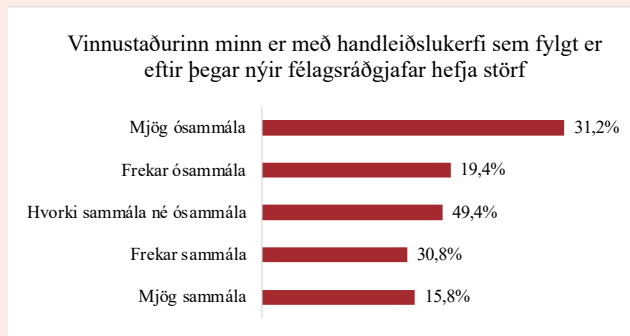
Þegar félagsráðgjafar voru spurðir hvort þeir veldu sér handleiðara úr sömu fagstétt voru flestir því hvorki sammála né ósammála, eða tæplega helmingur félagsráðgjafa (mynd 4).



Mynd 4. Svör þátttakenda við fullyrðingu um að þeir velji sér handleiðara úr sömu fagstétt

Þegar spurt var hvort handleiðslukerfi væri á vinnustað þátttakenda og því væri fylgt eftir þegar nýir félagsráðgjafar hæfu störf kom í ljós að flestir sögðu svo ekki vera (mynd 5).

Tölfræðilega marktækur munur kom fram eftir starfssviði á kí-kvaðrat-prófi $X^2(28, N=246) = 68,64, p=,000$ þegar spurt var hvort handleiðslukerfi væri á vinnustað félagsráðgjafa og því fylgt eftir á vinnustaðnum þegar nýir félagsráðgjafar hæfu störf (tafla 2).



Mynd 5. Hlutfall þátttakenda með handleiðslukerfi á vinnustað sem fylgt er eftir þegar nýir félagsráðgjafar hefja störf

Tafla 2. Hlutfall þátttakenda eftir starfssviði þar sem er handleiðslukerfi á vinnustöðum sem fylgt er eftir þegar nýir félagsráðgjafar hefja störf.

	Ég starfa við félagslega ráðgjöf og/eða barnavernd	Ég starfa við heilbrigðisþjónustu	Ég starfa við endurhæfingu	Ég starfa við stjórn-sýslu og/eða stefnumótun	Ég starfa við menntastofnun	Ég starfa hjá félags-samtökum	Ég er sjálfstætt starfandi	Ekki í vinnu (Æðingarorlof, veikindaleyfi, á eftirlaunum)
Mjög sammála	9%	53,6%	11,8%	0%	16,7%	33,3%	25%	50%
Frekar sammála	15,7%	14,3%	17,6%	9,1%	0%	33,3%	12,5%	0%
Hvorki sammála né ósammála	21,1%	7,1%	11,8%	27,3%	0%	0%	50%	0%
Frekar ósammála	21,7%	17,9%	17,6%	27,3%	0%	0%	12,5%	0%
Mjög ósammála	32,5%	7,1%	41,2%	36,4%	83,3%	33,3%	0%	50%

Sambandið milli breytna marktækt með 95% öryggisbili, p-gildi <0,05 og kí-kvaðrat 68,64

Svör félagsráðgjafa sem starfa við menntastofnanir skáru sig mest úr, en rúmlega 83% þeirra sögðust mjög eða frekar ósammála fullyrðingunni. Tæp 64% félagsráðgjafa sem starfa við stjórn-sýslu og/eða stefnumótun svöruðu á sama hátt, 59% þeirra sem starfa við endurhæfingu og fjórðungur þeirra sem starfa við heilbrigðisþjónustu. Rúmlega 54% félagsráðgjafa sem starfa við félagslega ráðgjöf og/eða barnavernd voru mjög eða frekar ósammála fullyrðingunni.

Umræða

Markmið þessarar rannsóknar var að skoða viðhorf íslenskra félagsráðgjafa til handleiðslu og hvernig þeir nýta sér hana. Fram kom að langflestir þátttakendur höfðu sótt sér handleiðslu, eða tæplega 96%. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar hafa flestir sótt sér einstaklingshandleiðslu eftir þörfum og hóphandleiðslu en fæstir höfðu verið í handleiðslu með handleiðslusamningi. Þess má geta að ekki var spurt hvort þátttakendur væru í handleiðslu þegar spurningakönnunin var lögð fyrir, hvort þeir væru reglulega í hand-

leiðslu og ekki hversu oft þeir hefðu farið í handleiðslu. Þátttakendur voru aðeins spurðir hvort þeir hefðu sótt handleiðslu, hvernig handleiðslu þeir hefðu sótt, hvort þeir hefðu veitt öðrum handleiðslu og hvers konar handleiðsla það hefði þá verið. Hlutfall félagsráðgjafa sem hafa sótt handleiðslu var hátt og eru það jákvæðar niðurstöður. Svarendur voru langflestir sammála því að handleiðsla væri forvörn gegn streitu og kulnun, tæki til fagefningar, vernd fyrir fagfólk og trygging fyrir gæðum þjónustu við skjólstæðinga, og má velta því fyrir sér hvort það er ástæðan fyrir því að svo margir sækja sér handleiðslu. Það er athyglisvert hversu fáir sögðust hafa verið í handleiðslu með handleiðslusamningi og einnig hefði verið áhugavert að fá að vita hvort handleiðarinn hefði haft tilskylda menntun og þjálfun. Fræðafólk

hefur bent á að handleiðsla verði ekki nægilega markviss og fagleg þegar enginn handleiðslusamningur liggur til grundvallar handleiðslu. Slíkur samningur er oft kallaður upphafssamningur þar sem megininntak samningsins er markmið handleiðsluþega og þörfin fyrir handleiðslu er kortlögð (Hawkins og Shohet, 2012; Sigrún Júlíusdóttir, 2020). Í rannsókn (Davys o.fl., 2017) kom fram að meirihluti handleiðara er sammála um mikilvægi handleiðslusamnings í handleiðslu.

Velta má því fyrir sér hvernig félagsráðgjafar skilgreina hugtakið handleiðsla og túlka það að sækja sér handleiðslu. Spurningin sem þátttakendur rannsóknarinnar svöruðu var fullyrðingin, „Ég hef farið í handleiðslu“ og þar átti að merkja við valmöguleikana, já eða nei. Fullyrðingin er fremur opin og svarendum þar með gefinn möguleiki á því að svara með já þótt þeir hafi einungis nokkrum sinnum sótt handleiðslu á meðan aðrir líta á handleiðslu sem ferilsmiðaða endurspeglandi handleiðslu eins og Sigrún Júlíusdóttir (2020) skilgreinir hana. Talið er að þeir handleiðarar sem nota ekki handleiðslulíkön beiti handleiðslu án ákveðins



ramma (Corey o.fl. 2010; Hawkins og Shohet, 2012). Túlkunin á hugtakinu handleiðsla getur því verið mismunandi eftir fagaðilum en fræðafólk hefur talið mikilvægt að handleiðsla einkennist af gagnkvæmni þar sem fagaðilar geta rætt saman og tjáð sig um tilfinningalega þætti starfsins og notið stuðnings í því ferli (Steinunn Hrafnadóttir, 2020).

Þegar spurt var hvort allt reynt fagfólk gæti tekið að sér handleiðslu kom fram að flestir félagsráðgjafar töldu svo ekki vera, eða rúmlega helmingur félagsráðgjafa. Í rannsókn Sigrúnar Júlíusdóttur (2000) kom fram sú einróma ósk og álit fagaðila allra fagstétta að aðeins sérhæfðir fagaðilar gætu veitt handleiðslu. Þarna má sjá töluverðan mun á milli rannsókna og má velta fyrir sér af hverju svo sé. Þegar félagsráðgjafar í þessari rannsókn voru spurðir hvort þeir veldu sér handleiðara úr sömu fagstétt svöruðu flestir hvorki sammála né ósammála, eða tæplega helmingur félagsráðgjafa. Þessar niðurstöður eru áhugaverðar og má velta fyrir sér hvort samþærilegar fagstéttir myndu svara sömu spurningu með svipuðum hætti. Áhugavert hefði verið að komast að því til hvaða fagstétta félagsráðgjafar leita þegar þeir velja sér handleiðara. Rannsóknir um handleiðslu hafa sýnt að félagsráðgjafar vilja sækja sér handleiðslu og þeir leita eftir faglegu sjálfstæði í starfi og auknum stuðningi við ákvarðanatöku hverju sinni með því að horfa til faglegrar þróunar í starfi (Beddoe, 2010). Í rannsókn Sigrúnar Júlíusdóttur (2000) var spurt hvort fagaðilar leituðu til sömu fagstéttar, til annarra fagstétta eða ýmist og í ljós kom að 53% félagsráðgjafa leituðu bæði til sinnar fagstéttar og annarra. Þeir sem leituðu mest til sinnar fagstéttar voru sjúkraþjálfar og sálfræðingar.

Félagsráðgjafar voru spurðir hvort handleiðslukerfi væri á vinnustað þeirra og hvort því væri fylgt eftir þegar nýir félagsráðgjafar hæfu störf. Í ljós kom að flestir voru ósammála því og sögðu flestir að handleiðslukerfi væru ekki á vinnustað sínum. Þessar niðurstöður eru áhyggjuefni, en mikilvægt er að hafa handleiðslukerfi á vinnustöðum þar sem það skiptir sköpum að geta boðið félagsráðgjöfum upp á handleiðslu og einnig að grípa nýútskrifaða félagsráðgjafa sem eru að hefja sinn starfsferil. Handleiðslukerfi geta ýtt undir starfsánægju, aukið skilvirkni á vinnustöðum, styrkt vinnustaði og eflt fagaðila í starfi. Handleiðslukerfi geta fest handleiðslu betur í sessi og ættu að auka gæði þjónustunnar. Skipulegt handleiðslukerfi getur því verið mikill styrkur fyrir vinnustaði, veitt stuðning innan vinnustaða og stofnana og aukið á framsækni þeirra, til að mynda á sviði velferðarþjónustu og á vinnumarkaði. Þannig geta handleiðslukerfi tryggt og eflt starfsheilsu fagaðila,

aukið þroska þeirra og starfsánægju, ýtt undir sátt innan vinnustaðarins og staðið vörð um vinnuvernd (Sigrún Júlíusdóttir, 2020).

Ein af takmörkunum rannsóknarinnar var hlutföll kynjanna en hugað var gætilega að framsetningu gagna svo ekki væri hægt að rekja svör til einstaklinga. Einnig má nefna að þegar verið var að vinna úr niðurstöðum rannsóknarinnar komu fram nokkrir vankantar á spurningalistakönnuninni og í ljós kom að það hefði verið hægt að spyrja nánar og nákvæmar út í sum atriði. Dæmi um það er þegar spurt var um tegundir handleiðslu, en þá voru til dæmis ekki gefnir upp möguleikarnir „endurspeglandi handleiðsla“ og „klínísk handleiðsla“ og ekki var heldur spurt hvort handleiðslan væri samfelld eða reglubundin.

Niðurstöður rannsóknarinnar gefa tilefni til að álykta að þörf sé á frekari rannsóknum um gagnsemi handleiðslu og innra eðli hennar frá sjónarhorni vinnustaða, handleiðsluþega og handleiðara. Einnig væri gagnlegt að rannsaka nánar túlkun á hugtakinu handleiðsla og hvað felst í því að vera í handleiðslu eftir þörfum og/eða reglulegri handleiðslu. Velta má fyrir sér hvort ekki sé nægjanleg þekking eða viðurkenning hjá stjórnendum vinnustaða á hugtakinu fagleg handleiðsla þannig að ýmiss konar stuðningur, starfsmannasamtöl og almenn ráðgjöf sé skilgreind sem slík. Það getur valdið hindrunum og mögulega leitt til óskipulegrar handleiðslu sem gripið er til þegar starfsfólk er komið í þrot þannig að hún verður ekki sú forvörn sem henni er ætlað að vera (Sigrún Harðardóttir og Sigrún Júlíusdóttir, 2022). Í niðurstöðum þessarar rannsóknar kom einmitt fram að minnihluti félagsráðgjafa sótti handleiðslu með handleiðslusamningi og þá skorti á að handleiðslukerfi væru á vinnustöðum þeirra.

Mikilvægt er að draga lærdóm af þeim rannsóknum sem hafa verið gerðar á sviði handleiðslu svo hægt sé að nýta þá þekkingu sem fæst af þeim til góðs. Það er einnig mikilvægt að stjórnvöld og vinnustaðir skapi skilyrði fyrir reglulega lærdómsmiðaða handleiðslu til eflingar faglegru starfi. Vonast er til að þessi rannsókn verði félagsráðgjöfum hvatning til að halda áfram að hlúa vel að sér í starfi, staldra við og huga að reglulegri handleiðslu til eflingar starfssjálfnu. Einnig er vonast til að hún hvetji félagsráðgjafa til að miðla þekkingu sinni og reynslu í starfi, mennta sig á sviði handleiðslu og fara í auknum mæli að handleiða innan fagstéttarinnar.

Heimildaskrá

Annetta A. Ingimundardóttir. (2020). Faghandleiðsla iðjuþjálfála – leið til sjálfstyrkingar og eflingar í starfi. Í Sigrún Júlíus-



- dóttir (ritstjóri), *Handleiðsla – til fagefningar í starfi* (bls. 131–142). Háskólaútgáfan.
- Beddoe, L. (2010). Surveillance or reflection: Professional supervision in 'the risk society'. *British Journal of Social Work*, 40(40), 1279–1296. <https://doi:10.1093/bjsw/bcq018>
- Beddoe, L. og Davys A. (2016). Challenges in professional supervision: Current themes and models for practice. *Jessica Kingsley Publishers*, 28(4), 123–124. <https://doi:10.11157/anzswj-vol28iss4id297>
- Bradley, G., Engelbrecht, L. og Höjer, S. (2010). Supervision: A force for change? Three stories told. *International Social Work*, 53(6), 773–790.
- Brynja Óskarsdóttir. (2006). Félagsráðgjöf á sjúkrahúsum á tímum breytinga. Í Sigrún Júlíusdóttir og Halldór Sig. Guðmundsson (ritstjórar), *Heilbrigði og heildarsýn: Félagsráðgjöf í heilbrigðisþjónustu* (bls. 141–161). Háskólaútgáfan.
- Carpenter, J., Webb, C. M. og Bostock, L. (2013). The surprisingly weak evidence base for supervision: Findings from a systematic review of research in child welfare practice (2000–2012). *Children and Youth Services Review*, 35(11), 1843–1853.
- Corey, M. S. og Corey, G. (2011). *Becoming a Helper* (6. útgáfa). Brooks/Cole.
- Corey, G., Haynes, R., Moulton, P. og Muratori, M. (2010). *Clinical supervision in the helping professions: A practical guide* (2. útgáfa). The American Counseling Association.
- Davys, A., May, J., Burns, B. og O'Connell, M. (2017). Evaluating social work supervision. *Aotearoa New Zealand Social Work*, 29(3), 108–121.
- Dawson, M., Phillips, B. og Leggat, S. G. (2012). Effective clinical supervision for regional allied health professionals – the supervisee's perspective. *Australian Health Review*, 36(1), 92–97.
- Hawkins, P. og Shohet, R. (2012). *Supervision in the helping professions* (4. útgáfa). McGraw-Hill Education.
- Höjer, S. (2021). External reflective supervision in Sweden. Í K. O'Donoghue og L. Engelbert (ritstjórar), *The Routledge handbook of social work supervision* (bls. 29–39). Routledge International Handbooks.
- Kadushin, A. og Harkness, D. (2014). *Supervision in social work* (5. útgáfa). Columbia University Press.
- Kristín Gústavsdóttir. (2020). Handleiðsla í spegli sögu og eigin ferils. Í Sigrún Júlíusdóttir (ritstjóri), *Handleiðsla – til eflingar í starfi* (bls. 61–76). Háskólaútgáfan.
- Mcfadden P. (2020). Two sides of one coin? Relationships build resilience or contribute to burnout in child protection social work: Shared perspectives from leavers and stayers in Northern Ireland. *International Social Work*, 63(2) 164–176. <https://doi:10.1177/0020872818788393>
- Mor Barak, M. E., Travis, D. J., Pyun, H. og Xie, B. (2009). The impact of supervision on worker outcomes: A meta-analysis. *Social Services Review*, 83(1), 3–32.
- O'Donoghue, K. og Engelbrecht, L. (2021). *The Routledge international handbook of social work supervision*. Routledge International Handbooks.
- O'Donoghue, K., Wong Yuh Ju, P. og Tsui, M. (2018). Constructing an evidence-informed social work supervision model. *European Journal of Social Work*, 21(3), 348–358.
- O'Donoghue, K. og Tsui, M. (2015). Social work supervision research (1970–2010): The way we were and the way ahead. *British Journal of Social Work*, 45(1), 616–633. <https://doi:10.1093/bjsw/bct115>
- Ravalier, J. M. (2018). Psychosocial working conditions and stress in UK social workers. *British Journal of Social Work*, 49(2), 371–390.
- Sigrún Ósk Björgvinsdóttir. (2021). *Víðhorf félagsráðgjafa til handleiðslu* [MA ritgerð]. Háskóli Íslands, Félagsráðgjafardeild – Félagsvísindasvið Háskóla Íslands. <https://skemman.is/handle/1946/39790>
- Sigrún Harðardóttir og Sigrún Júlíusdóttir. (2022). Handleiðsla – nýtt sérfræðisvið. *Tímarit félagsráðgjafa*, 1(16), 37–42.
- Sigrún Júlíusdóttir. (2000). Handleiðslumál fagfólks á Íslandi. *Sálfræðiritið – Tímarit Sálfræðingafélags Íslands*, 6, 51–62. <https://www.hirsla.lsh.is/handle/2336/76484>
- Sigrún Júlíusdóttir. (2006). Félagsráðgjöf í heilbrigðisþjónustu – eitt sérfræðisvið. Í Sigrún Júlíusdóttir og Halldór Sig. Guðmundsson (ritstjórar), *Heilbrigði og heildarsýn: Félagsráðgjöf í heilbrigðisþjónustu* (bls. 33–48). Háskólaútgáfan.
- Sigrún Júlíusdóttir. (2013). Vitund og valdefling almennings: um áhrif og ábyrgðarstöðu sérfræðinga og fagfólks. Í Höskuldur Þráinsson og M. Whelpton (ritstjórar), *Chomsky: Mál, sál og samfélag* (bls. 307–324). Háskólaútgáfan.
- Sigrún Júlíusdóttir. (2020). Faghandleiðsla – fagbroski. Í Sigrún Júlíusdóttir (ritstjóri), *Handleiðsla – til fagefningar í starfi* (bls. 17–56). Háskólaútgáfan.
- Steinunn Hrafnisdóttir. (2019). Handleiðsla í félagsráðgjöf. Ræktun fólks og fags. Í Halldór Sig. Guðmundsson og Sigrún Harðardóttir (ritstjórar), *Af neista verður glóð* (bls. 201–214). Háskólaútgáfan.
- Steinunn Hrafnisdóttir. (2020). Handleiðsla sem forvörn á vinnustað. Í Sigrún Júlíusdóttir (ritstjóri), *Handleiðsla - til fagefningar í starfi* (bls. 199–209). Háskólaútgáfan.
- Steinunn Hrafnisdóttir og Anna Rós Jóhannesdóttir. (2006). Handleiðsla og stuðningur á vinnustað. Í Sigrún Júlíusdóttir og Halldór Sig. Guðmundsson (ritstjórar), *Heilbrigði og heildarsýn: Félagsráðgjöf í heilbrigðisþjónustu* (bls. 285–295). Háskólaútgáfan.
- Steinunn Hrafnisdóttir og Ásta Snorradóttir. (2019). *Vinnustreita og kulnun félagsráðgjafa á Íslandi*. [Óbirt skýrsla]. Háskóli Íslands, Félagsráðgjafardeild – Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.
- Sveindís Anna Jóhannsdóttir. (2020). Tegundir handleiðslu, handleiðslustefna og gæðaviðmið í þjónustu. Í Sigrún Júlíusdóttir (ritstjóri), *Handleiðsla - til eflingar í starfi* (bls. 77–94). Háskólaútgáfan.
- Tham, P. (2022). Not rocket science: Implementing initiatives to improve working conditions of social workers. *British Journal of Social Work*. 52(4), 1896–1915.
- Tham, P. (2018). Where the need is greatest: a comparison of the perceived working conditions of social workers in Swedish metropolitan low-, middle- and high income areas in 2003 and 2004. *Nordic Social Work Research*, 8(2), 185–200. <https://doi:10.1080/2156857X.2017.1326975>