

||470094



socialno delo

letnik 33 - december 1994 - št. 6



visoka šola za socialno delo
ljubljana

socialno delo

Izdaja Visoka šola za socialno delo Univerze v Ljubljani
Vse pravice pridržane

Glavni in odgovorni urednik

Bogdan Lešnik

Uredništvo

Darja Zavišek (knjižne recenzije)

Srečo Dragoš (raziskave)

Jo Campling (mednarodni stiki)

Izdajateljski svet

Vika Bevc

Vito Flaker

Anica Kos

Blaž Mesec (predsednik)

Pavla Rapoša Tajnšek

Marta Vodeb Bonač

Marjan Vončina

Strokovni svet

Franc Brinc

Gabi Čačinovič Vogrinčič

Bojan Dekleva

Andreja Kavar Vidmar

Zinka Kolarič

Mara Ovsenik

Jože Ramovš

Tanja Rener

Bernard Stritih

Naslov uredništva

Šaranovičeva 5, 61000 Ljubljana, tel. & faks (061) 133-7011

Časopis Socialno delo objavlja teoretske članke, poročila o raziskavah s področja socialnega dela, interdisciplinarne študije in prispevke z drugih znanstvenih in strokovnih področij, kritike in komentarje, poročila o strokovnih srečanjih in dogodkih, pisma, knjižne recenzije in druge prispevke, relevantne za teorijo in prakso socialnega dela. Znanstveni prispevki so recenzirani (anonimno). Časopis izhaja v šestih številkah na leto.

Naročnina na Socialno delo se ne plačuje vnaprej, temveč naročniki plačajo vsako številko posebej. Ceni izvoda so prišteti poštni stroški. Naročite se lahko s pismom uredništvu. Na enak način sporočite morebitno spremembo naslova in druge spremembe.

Knjige za **knjižne recenzije** v Socialnem delu je treba pošiljati v dveh izvodih na naslov: Darja Zavišek, VŠSD, Šaranovičeva 5, 61000 Ljubljana, s pripisom: Za recenzijo v Socialnem delu.

Oglasi: za podrobne informacije pokličite ali pišite na uredništvo.

Rokopisi: teoretski članki, raziskovalna poročila in druge poglobljene študije so lahko dolgi do ene avtorske pole (30.000 znakov), daljši so lahko le izjemoma in s privoljenjem uredništva. Druga besedila imajo lahko do pol avtorske pole. Rokopisi so lahko vrnjeni avtorju v dopolnitev ali popravek. Kako naj bo urejeno besedilo za objavo, piše na zadnjih straneh časopisa.

Avtorske pravice za prispevke, poslane uredništvu, pripadajo časopisu Socialno delo. Uredništvo si pridržuje pravico preurediti ali spremeniti dele v objavo sprejetega besedila, če tako zahtevata jasnost in razumljivost, ne da bi prej obvestilo avtorja.

Slika na naslovnici: M. C. Escher, *Relativnost* (1953).

Časopis finančno podpirata Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Ministrstvo za znanost in tehnologijo.

Po mnenju Ministrstva za znanost in tehnologijo (415-1/93, 28. 1. 1993)
sodi ta izdelek med tiste, za katere se plača 5% davek od prometa.

Tisk: Paco, Ljubljana.

Zadnjo številko letnika 33 začenja *Blaž Mesec* s predstavitvijo in primerom aplikacije kvalitativne analize. Poglavitna vrednost te metode je v tem, da jo lahko uporabimo za vse mogoče osebne ali dnevniške zapise, ki nastajajo na področju socialnega dela; avtor je za zgled uporabil dnevnik raziskovalke v psihiatrični bolnici. S kvalitativno analizo, kakor jo razvija avtor, lahko izpeljemo „teorijo danega primera“, tj., razvijemo teoretsko konstrukcijo, v kateri dani primer figurira kot „empirično gradivo“, in ugotavljamo implicitno teorijo ali teorije, s katerimi pristopa k svojemu predmetu zapisovalec ali zapisovalka.

*

Avtorji, ki jih omenjamo v tem razdelku, se posvečajo vprašanju supervizije v socialnem delu. Vpelje ga članek *Vide Milošević*, ki opiše razvoj, predpostavke in mesto supervizije v socialnem delu in ima pri tem ves čas v mislih naše domače potrebe. Tě so akutne, saj je „dobra supervizija“ pomemben kriterij za presojo prakse.

Članek *Alenke Kobolt* se ukvarja z značilnostmi skupinske supervizije. Posebej se loti supervizije tima. Pokaže se, da se skupinska supervizija in supervizija tima ne razlikujeta le v „vrsti skupine“, s katero imata opraviti, ampak da gre za različna predmeta obravnave: medtem ko je skupina v skupinski superviziji zgolj okoliščina za v temelju individualno supervizijo (supervizijo usposobljenega, avtonomnega delavca ali delavke), je v drugem primeru supervizant institucija, ki jo reprezentira tim (oz. tim kot institucija), posameznik ali posameznica pa ima zelo omejen položaj zgleđa (če opravi delo v skladu s pričakovanji institucije) ali pa simptoma (če ga ne). Zato je supervizija tima zahtevno delo, na kar opozori tudi avtorica. Korist za uporabnike, ki je končni cilj vsega tega dela, je odvisna od koordiniranosti tima, ne zgolj od usposobljenosti posameznika ali posameznice; in tima ni mogoče imeti za skupino avtonomnih posameznikov in posameznic, če gre zgolj za funkcije v delovnem procesu, zares bolj v službi institucije kakor uporabnika.

Supervizija v socialnem delu seveda ne bo padla z neba, saj se na nekaterih področjih socialnega varstva prakticira že leta. *Doris Erzar*, na primer, opiše značilnosti supervizije pri delu z družino. O drugem takem modelu — skupin za stare ljudi — piše v nadaljevanju *Jože Ramovš*.

Naprej, *Marta Vodeb Bonač* opiše svoje in svojih kolegov in kolegic delo s študenti in študentkami Visoke šole za socialno delo. Gre za obliko dela, ki združuje elemente pouka, mentorstva in supervizije. Toda čeprav avtorji in avtorice po vrsti poudarjajo, da je supervizija oblika učenja, je vsekakor tudi še kaj drugega. Kaj je torej specifično za supervizijo, česar pojem „učenje“ ne zajame, vsaj v celoti ne? Možnih je seveda več odgovorov. Vsekakor pa je, vsaj za supervizanta ali supervizantko, supervizija oblika strokovne avtokontrole in oblika osebne podpore; oboje s ciljem dobre prakse.

Da je supervizija v temelju delo, ki ga opravi sam supervizant (sama supervizantka) — pri čemer, kakor je večkrat opozorjeno, oblikuje avtorefleksiven diskurz —, izhaja tudi iz prispevka *Henka Hanekampa*. „Intervizija“ je še vedno supervizija, čeprav v skupini ni formalnega supervizorja (supervizorke). Ima pa ravno zato tudi meje: supervizijsko delo se neha, če v intervizijski skupini namesto delovnih ciljev prevladajo skupinskodinamični vzolji. Toda to se zgodi tudi v skupini s supervizorjem (supervizorko), ki ni zelo dobro seznanjen (seznanjena) s tistim, čemur ohlapno pravimo skupinski procesi.

Supervizija torej ni v prvi vrsti posebna strokovna metoda, ampak je najprej posebna strokovna praksa in metoda šele v drugem koraku (kot reflektirana in ritualizirana praksa), in „supervizor“ ni poseben poklic, ampak je status znotraj poklica — tipično poklica, kjer veljajo nikoli dokončna načela „skrbi za ljudi“ —, in instanca, ki skrbi za kontinuiteto pravil v tem poklicu in hkrati (kakor je v člankih večkrat rečeno) tudi za podpiranje in opogumljanje kolegov in kolegic v superviziji. Potemtakem supervizija ni ne pouk ne usposabljanje, ampak je šele tretja v nizu dejavnosti, s katerimi se reproducirajo te vrste poklici, natanko v skladu z naslovom članka *Jožeta Ramovša*.

Ker se torej supervizija vzpostavi šele v kontekstu vsakokratne prakse, je za dobrega supervizorja (dobro supervizorko) potrebno vsaj še dvoje: biti mora uveljavljen praktik (uveljavljena praksa) na področju, za katerega je supervizor (supervizorka), in poleg tega bi moral (morala) biti tudi sam (sama) temeljito superviziran (supervizirana). Če je kriterij za prvi pogoj zgolj meritomno mnenje — ali sloves, ki je še manj zanesljiv —, je lahko kriterij za drugega že bolj empiričen, npr. število ur, ko je bil (bila) kandidat (kandidatka) za supervizorja sam (sama) v superviziji; vendar mora biti tudi ta podatek pospremljen z mnenjem njegovega (njenega) supervizorja oz. njegove ali njene supervizorke. Kakor je torej videti, dober sistem supervizije omogoča šele učinkovita administracija stroke, ki se ravna po jasnih in priznanih strokovnih merilih.

To je kontekst drugega prispevka Vide Milošević, uvrščenega med Dokumente, v katerem avtorica predstavi visokošolski model usposabljanja supervizorjev in supervizork.

*

Priznati je treba — gornji primeri so dober zgled za to —, da je v slovenščini včasih zamotano biti dosleden pri navajanju obeh spolov.

*

Kaj pa so „jasna in priznana strokovna merila“? To vprašanje je v jedru dileme, o kateri razpravlja Srečo Dragoš v svoji polemični Diskusiji. V socialnem varstvu, na primer, deluje veliko strok in poklicov (in teoretično bi jih lahko še več). Ali poleg tega nastaja še posebna stroka z imenom „socialno varstvo“? Ali s tem nastaja tudi poseben poklic, ki zahteva posebna (tj., od drugih, soudeleženi strok in poklicov različna) etična določila? Res, kaj so definicije in meje stroke, poklica (in še „profesije“, ki jo nekateri razlikujejo od poklica), delovnega mesta, položaja in statusa?

Jasno pa je, na primer, da bi „etični kodeks za področje socialnega varstva“ zgolj ponavljal etična določila iz kodeksov drugih strok — ali pa bi se od njih razlikoval, kar bi bilo še bolj spomo. To je eden izmed argumentov, na podlagi katerih avtor predlaga, da bi namesto etičnega kodeksa, ki ga želi sprejeti Socialna zbornica, raje izdelali temeljna strokovna navodila za področje socialnega varstva. Med ta navodila vsekakor sodijo tudi nekatere izvorno etične zahteve, na primer varstvo podatkov; toda ničesar ne bomo imeli od tega, če bomo zgolj znova povedali, kako potrebno da je varstvo podatkov — gre za to, da ga tudi strokovno (tehnično) izpeljemo. Če ne vemo (ali ne povemo), kako etične zahteve uresničiti (pa naj vemo še tako natančno, kako jih sankcionirati), je seveda še tako popoln etični kodeks bolj grad v oblaku.

Blaž Mesec

“DAN NA PSIHIATRIJI”: PRIMER KVALITATIVNE ANALIZE

V zadnjih letih se je kvalitativna analiza — ki ji dolgo časa niso posvečali skoraj nobene pozornosti, ali pa je veljala zgolj za podrejeno metodo, saj so se metodologi na področju družbenih ved v glavnem ukvarjali s kvantitativnimi metodami — v svetu zelo razvila. Pri nas je še vedno sorazmerno malo znana in malo uporabljana. To velja tudi za področje socialnega dela, kjer so izrazite možnosti za kvalitativni pristop, ki vključuje tako zbiranje kvalitativnega gradiva kot kvalitativno analizo takega gradiva.

V tem prispevku nameravam predstaviti konkreten primer kvalitativne analize. Uporabljeni analitski postopek sem razvil prav ob analizi tega primera. Vendar moj namen v tem članku ni toliko predstaviti postopek analize, ki ga je treba verjetno še izpopolniti, kakor opozoriti na velike možnosti ustvarjalnega raziskovalnega dela, ki jih odpira kvalitativni pristop. Prikazu primera sem v uvodu dodal nekaj besed o kvalitativni analizi. Ta kratki uvod seveda ne more nadomestiti sistematične razprave o kvalitativni analizi.

KRATKA OPREDELITEV KVALITATIVNE ANALIZE

Kvalitativna analiza je del kvalitativnega raziskovalnega pristopa, to je, pristopa, pri katerem sestavljajo osnovno izkustveno gradivo besedni opisi, kakršni so zapisi pogovorov, pripovedi, življenjepisi, opisi primerov, zapisniki ipd., ki jih nato tudi analiziramo tako, da ohranimo njihovo kvalitativno (besedno, pripovedno) naravo, ne da bi jih skušali reducirati na kvantitativne podatke. Kvalitativna analiza je postopek, pri katerem je izid odvisen v prvi vrsti od raziskovalčeve sposobnosti

oblikovanja pojmov in teorij. Analitski postopki ne zagotavljajo vrednega rezultata samodejno in sami po sebi. Kvalitativna analiza ni rutinski postopek, ki bi brez posebnega razmišljanja pripeljal do vsaj navidez sprejemljivega rezultata, kar je do določene mere mogoče z rabo kvantitativnih statističnih metod, kjer lahko ustvarimo vtis učenosti z uporabo zapletenih računskih postopkov, ki pripeljejo do natančnih, a pogosto nepovezanih in nepomembnih ugotovitev.

Po pojmovanju Glaserja, Straussa in Corbinove (STRAUSS, CORBIN 1990) je kvalitativna analiza v bistvu ustvarjanje tako imenovane utemeljene (*grounded*) teorije, je utemeljevanje teorije, prav v dobesednem pomenu graditve teorije iz temeljev, iz empiričnih podatkov, ki so v primeru kvalitativne analize kvalitativni, besedni podatki, opisi, izjave, besedne zveze, besede. Gre torej za induktivno oblikovanje teorij s postopnim abstrahiranjem pojmov iz zbranega izkustvenega gradiva. Ta postopek vključuje tudi preverjanje (verifikacijo), saj vsak nov pojem in novo trditev preverjamo z nadaljnimi primeri empiričnega gradiva. Postopka indukcije in dedukcije si neposredno sledita in se izmenjujeta v razmeroma kratkih zaporedjih (sekvenčna analiza). Teorijo torej odkrijemo, razvijamo in sproti preverjamo že med zbiranjem in analizo podatkov. Zbiranje gradiva, njegova analiza in teorija so med seboj v recipročnih odnosih. Ne izhajamo iz že oblikovane teorije, iz katere bi deducirali napovedi pojavov in s temi dedukcijami prek operacionalizacije in opazovanja preverjali teorijo. Teorijo postopno oblikujemo in jo že medtem, ko nastaja, sproti preverjamo in preoblikujemo.

Tehnično sestavljajo kvalitativno analizo različni postopki oblikovanja pojmov, oblikovanja klasifikacij, taksonomij, tipologij in povezovanja pojmov, kar vse je mogoče prikazati v različnih preglednicah in diagramih.

A čemu bi se sploh trudili okrog teorij? To vprašanje zastavljamo v imenu tistih, ki ne marajo besede „teorija“ in ki venomer ponavljajo oguljeno, nesmiselno frazo, da je praksa nekaj drugega kot teorija in da je pomembna praksa, ne teorija. Tem je treba jasno povedati: Ni (nobene) prakse brez (kakšne) teorije. Vsak praktik deluje na osnovi kakšne teorije, naj se je zaveda ali ne. Če bi praksa, ki nekaj dela, vprašali, kaj dela, bo opisal, kaj dela. Če ga vprašamo, zakaj dela to ali tako, bo navedel razloge. To pomeni, da ima o svojem delu teorijo, predstavo, pojem o tem, kaj dela, kako, zakaj in čemu. Zgodi se, da človek govori eno, dela pa drugo. To pomeni, da ima dve teoriji o svojem delu: teorijo, po kateri misli, da dela, in teorijo, ki jo izraža s svojim delom, čeprav se je ne zaveda jasno. Ne glede na to razliko, je vprašanje samo, kako dobra je ta ali ona teorija. Vedno je samo vprašanje, kako dobra je kakšna teorija, in ne, ali je teorija boljša (ali slabša) od prakse. Praksa je namreč vedno hkrati tudi teorija.

Prav primer, ki ga predstavljamo, kaže, da je implicitne teorije dobro eksplicirati, saj samo na ta način omogočimo razmišljanje o njih namesto njihovega ponavljanja v obliki neplodnih dejanj. Kvalitativna analiza je pri tem dobro orodje. Oglejmo si, kako poteka.

POSTOPEK ANALIZE

BESEDNI ZAPIS

Izhodišče analize je besedni zapis. To je lahko zapis pogovora, individualnega ali skupinskega, zapisnik, biografija ali avtobiografija, opis primera, dokumentacija, zbrana v dosjeju ipd. Izhodišče naše analize je odlomek iz dnevnika socialne delavke in sociologinje Mojce Urek, ki je kot prostovoljka obiskovala pacientke na ženskem oddelku psihiatrične bolnišnice. Iz njenega neobjavljenega dnevnika smo z njenim dovoljenjem izbrali odlomek zapisa za četrtek, 3. 12. 1992.

ODLOMEK IZ DNEVNIKA

Četrtek, 3. december 1992

Punca, ki je v torek prišla, odide danes domov s starši na vikend, kar povzroči razburjenje na oddelku. Lena besno rohni gor pa dol po hodniku: »Privilegiji! Privilegiji! Komaj je prišla, pa že kar domov!« »Ja, srečno, no, srečno!« zabrusi s ciničnim podtonom punc, preden ta odide. Potem oddrvi k psihiatru na drug oddelek, ta pokliče njeno psihiatrinjo, ki mu reče, da se je Leni, kot kaže, poslabšalo. Leni pa je to še zadnja kaplja čez rob. »Pomisli, kaj mi je rekla, da se mi je poslabšalo. A se tebi zdi, da se je meni poslabšalo?« robanti še in še. Poskusimo jo pomiriti, naj počaka raje na psihiatrinjo in kar njo vpraša, kaj je mislila s tem. Psihiatrinja ima v pisarni ravno socialno delavko - Andrejino skrbnico. Pogovarjata se pomembne stvari o Andrejinem stanovanju. Andreja se namreč noče vrniti v Dom oskrbovancev, kjer živi, zato je tudi zbežala v Polje. Po možu pa ji pripada še stanovanje, ki pa ji ga skrbnica noče dati, ker meni, da Andreja ni zmožna sama živeti. V stanovanju živi neka družina. Andreja je zdaj živčna kot neverkaj in me vse z njo. Debatiramo, kaj bo. »Ne grem več nazaj v dom, raje se ubijem!« Eva razmišlja, da to res ni pravično, da ti takole vzamejo stanovanje. Potem psihiatrinja pokliče Andrejo v pisarno, dolgo ni nikogar ven, vmes Lena besno vpada noter, še zmeraj jezna. Ko pride (Andreja) ven, je nekako mirna, reče, da gre nazaj v dom, da so jo prepričali. Vmes tudi Lena dobi odgovor: »Seveda sem rekla, da se ti je poslabšalo, če pa takole vpadaš v pisarno noter. Nima smisla, da bi se kregale brez veze, če se pa dobro razumemo.« »Nima smisla, ja,« pravi Lena. Naenkrat je vse v redu, pomirjena. Tinko zagradi srednje uho, nekaj jo cartam in ji grejem uho, potem ne zdrži več na mestu in z mojo kapo leta okoli po Polju. Andreja je poklapana, vendar ne benti več, razlaga Evi, Ajši in meni, kakšna je scena v Domu: omejeni izhodi, »policijska ura«; z denarjem, ki ga je že tako malo, razpolaga socialna delavka. Potem gre v sobo, me pa debatiramo vse živo: o štrikanju, o makedonski kuhinji, horoskopu, o Ferusu Mustafovu, o moji teti Minki, ki hodi po hribih, itn. Z Evo najdeva dober stik, počasi se odpira, celo zasmeji se, oči ji oživijo za hip, prepričam jo, da greva skupaj do bifeja po Nedeljca za Anastazijo. Eva je priseljenka iz Makedonije, spomladi je bila prvič v Polju, ko sva bile z Darjo tukaj. Psihiatrinja pravi, da ji ni nič drugega, kot da zelo jasno sliši glasove, ki ji grozijo. Še

zmerja je molčeča, bolj sama zase: čutim, tako kot že spomladi, da ji je nelagodno, če jo kaj sprašujem, samo njo. Če pa nas je več in se pogovarjamo, potem rada kakšno pristavi. Zato zelo pazim, da je ne sprašujem preveč, da sama vodi najin razgovor. Opazim, da nič več ne štrika kot spomladi. Pravi, da ja, da ne more čisto nič delati. Ne tukaj ne doma. Od spomladi do zdaj je bila že dvakrat hospitalizirana. Doma samo spi. Zaklene se v stanovanje, nikogar ne spušča noter, sama ne gre nikamor ven. Pogrezne se vase. »Včasih se po cel teden z nobenim ne pogovarjam.« Čuti, da se ne more niti premakniti. Kaj že pospravi, kaj skuha, pa saj tako ni nič razmetano. Mož prihaja šele pozno zvečer, je privatnik in mora dosti delati. Mož ji pravi: »Pojdi, Eva, ven, pa si najdi kakšno prijateljico.« Eva je jezna: »Kam pa naj grem ponjo, naj kar koga na cesti ustavim?« Pogreša koga, ki bi prišel k njej in se pogovarjal z njo. Raje bi, da bi tisti nekdo govoril njej, ona pa bi samo poslušala. Tako rada posluša, ko drugi govorijo, sama pa nerada govori. Pravi, da se boji in hkrati želi iti domov. Doma nima nikogar, da bi se pogovarjala. »Ko bi vsaj ozdravela, tako bi rada še enkrat ozdravela,« zavzdihne. »Človek ne zna ceniti zdravja, dokler ni bolan.« Reče Ajši: »Kaj bi bilo, če ne bi bilo bolnice, a, kam bi midve šle, Ajša?« »A,« se strinja Ajša, »dobar, dobar.« Eva bi rada imela otroka, punčko najraje, da bi jo lepo oblačila, ampak dokler ne ozdravi, boljše, da nima nič.

RAZČLENITEV BESEDILA NA TEME

V besedilu s črtami razdelimo posamezne odlomke, ki se nanašajo na različne teme. Ker se teme prepletajo, označimo še s črkami na koncu odlomkov, kateri odlomki se nanašajo na isto temo. Teme poimenujemo najprej z izrazi, ki jih najdemo v besedilu in ki nam pomagajo prepoznati odlomek, torej z neteoretskimi pojmi.

RAZČLENITEV BESEDILA NA TEME

<Punca, ki je v torek prišla, odide danes domov s starši na vikend, kar povzroči razburjenje na oddelku. Lena besno rohni gor pa dol po hodniku: »Privilegiji! Privilegiji! Komaj je prišla, pa že kar domov!« »Ja, srečno, no, srečno!« zabrusi s ciničnim podtonom punc, preden ta odide.> A

<Potem oddrvi k psihiatru na drug oddelek, ta pokliče njeno psihiatrinjo, ki mu reče, da se je

Leni, kot kaže, poslabšalo. Leni pa je to še zadnja kaplja čez rob. »Pomisli, kaj mi je rekla, da se mi je poslabšalo. A se tebi zdi, da se je meni poslabšalo?« robanti še in še. Probamo jo pomiriti, naj počaka raje na psihiatrinjo in kar njo vpraša, kaj je mislila s tem. Psihiatrinja ima v pisarni ravno socialno delavko - Andrejino skrbnico.> B

<Pogovarjata se pomembne stvari o Andrejinem stanovanju. Andreja se namreč noče vrniti v Dom oskrbovancev, kjer živi, zato je tudi zbežala v Polje. Po možu pa ji pripada še stanovanje, ki pa ji ga skrbnica noče dati, ker meni, da Andreja ni zmožna sama živeti. V stanovanju živi neka družina. Andreja je zdaj živčna kot nevemkaj in me vse z njo. Debatiramo, kaj bo. »Ne grem več nazaj v dom, raje se ubijem!« Eva razmišlja o tem, da to res ni pravično, da ti takole vzamejo stanovanje. Potem psihiatrinja pokliče Andrejo v pisarno, dolgo ni nikogar ven /.../> C

</.../ vmes Lena besno vpada noter, še zmeraj jezna. Ko pride (Andreja) ven, je nekako mirna, reče, da gre nazaj v dom, da so jo prepričali. Vmes tudi Lena dobi odgovor: »Seveda sem rekla, da se ti je poslabšalo, če pa takole vpadaš v pisarno noter. Nima smisla, da bi se kregale brez veze, če se pa dobro razumemo.« »Nima smisla, ja,« pravi Lena. Naenkrat je vse v redu, pomirjena.> B

<Tinko zagradi srednje uho, nekaj jo cartam in ji grejem uho, potem ne zdrži več na mestu in z mojo kapo leta okoli po Polju. Andreja je poklapana, vendar ne benti več, razlaga Evi, Ajši in meni, kakšna je scena v Domu: omejeni izhodi, »policijska ura«; z denarjem, ki ga je itak malo, razpolaga socialna delavka. Potem odide v sobo /.../> C

</.../ me pa debatiramo vse živo: o štrikanju, o makedonski kuhinji, horoskopu, o Ferusu Mustafovu, o moji teti Minki, ki hodi po hribih itn.> D

<Z Evo najdeva dober stik, počasi se odpira, celo zasmee se, oči ji oživijo za hip, prepričam jo, da greva skupaj do bifeja po Nedeljca za Anastazijo. Eva je priseljenka iz Makedonije, spomladi je bila prvič v Polju, ko sva bile z Darjo tukaj. Psihiatrinja pravi, da ji ni nič drugega, kot da zelo jasno sliši glasove, ki ji grozijo. Še zmeraj je molčeča, bolj sama zase: čutim, tako kot že spomladi, da ji je nelagodno, če jo kaj sprašujem, samo njo. Če pa nas je več in se pogovarjamo, potem rada kakšno pristavi. Zato zelo pazim, da je ne sprašujem preveč, da sama vodi najin razgovor. Opazim, da nič več ne štrika kot spomladi. Pravi, da ja, da ne more čisto nič delati. Ne tukaj ne doma. Od spomladi do zdaj je bila še dvakrat hospitalizirana. Doma samo

spi. Zaklene se v stanovanje, nikogar ne spušča noter, sama ne gre nikamor ven. Pogrezne se vase. »Včasih se po cel teden z nobenim ne pogovarjam.« Čuti, da se ne more niti premakniti. Kaj že pospravi, kaj skuha, pa saj tako ni nič razmetano. Mož prihaja šele pozno zvečer, je privatnik in mora dosti delati. Mož ji pravi: »Pojdi, Eva, ven, pa si najdi kakšno prijateljico.« Eva je jezna: »Kam pa naj grem ponjo, naj kar koga na cesti ustavim?« Pogreša koga, ki bi prišel k njej in se pogovarjal z njo. Raje bi, da bi tisti nekdo govoril njej, ona pa bi samo poslušala. Tako rada posluša, ko drugi govorijo, ona pa nerada govori. Pravi, da se boji in hkrati želi iti domov. Doma nima nikogar, da bi se pogovarjala. »Ko bi vsaj ozdravela, tako bi rada še enkrat ozdravela,« zavzdihne. »Človek ne zna ceniti zdravja, doler ni bolan.« Reče Ajši: »Kaj bi bilo, če ne bi bilo bolnice, a, kam bi midve šle, Ajša?« »A,« se strinja Ajša, »dobar, dobar.« Eva bi rada imela otroka, punčko najraje, da bi jo lepo oblačila, ampak dokler ne ozdravi, bolje, da nima nič.> E

POIMENOVANJE TEM Z IZRAZI VSAKDANJEGA JEZIKA

Tako občrtane teme poimenujemo najprej s preprostimi izrazi iz vsakdanjega jezika. Funkcija tega poimenovanja je, da se jasneje zavemo obstoja razdelkov v besedilu kot posebnih tem in da jih lahko uporabljamo v medsebojni komunikaciji v raziskovalni skupini. Ne vemo pa še, kakšna je njihova zveza s strokovno problematiko.

TEME

- A - O izhodih in privilegijih
- B - O Leni
- C - O Andreji
- D - O skupinskem klepetu
- E - O Evi

ZASTAVLJANJE VPRAŠANJ IN PREIMENOVANJE TEM V RAZISKOVALNE TEME ALI PROBLEME

O čem govorijo te teme? Kakšne probleme omenjajo? Na katera vprašanja odgovarjajo? Zastavi vprašanja.

A - Kakšen pomen imajo izhodi? Kakšni so običaji v zvezi z izhodi? Kdo jih odobri? Kakšno vlogo imajo v procesu zdravljenja ali v procesu vzdrževanja reda v bolnišnici? Zakaj misli pacientka, da gre v tem primeru za privilegij? Kaj bi bilo pravičnejše? Kako pacientke

doživljajo izhode? — Tema: *Izhodi kot sredstvo v procesu institucionalne obravnave.* (Problem: Kakšna je vloga izhodov kot sredstva v procesu institucionalne obravnave?)

B - Kakšen je odnos med pacientkami in psihiatri? Kakšen je odnos med pacientkami samimi? Med psihiatri? Kako govorijo o duševnem stanju, katere besede uporabljajo in s kakšno funkcijo? Kakšen je red na oddelku? Kakšne intervencije uporabljajo? Kakšen je njihov učinek? — Tema: *Odnos med psihiatri in pacienti.*

C - Kako doživlja pacientka težave v zvezi s svojo poslovno sposobnostjo, premoženjskimi pravicami? Kako doživlja bivanje v bolnišnici? Kakšen je režim v bolnišnici? Ali je mogoče uskladiti red v bolnišnici in potrebe pacientke? Ali je mogoče, da si kdo z izrivanjem duševnega bolnika iz vsakdanjega okolja pridobi korist? Ali res ni mogoče, da bi bolnica zadržala stanovanje? Obstaja kakšen način kontrole nad trošenjem denarja in uporabo premoženja, ki ga bolnica ne bo doživljala kot nepravilnega? Ali je mogoče, da krnjenje pacientovih premoženjskih pravic in poslovne sposobnosti negativno vpliva na njegovo duševno stanje? — Tema: *Pacientova poslovna sposobnost in zdravljenje.*

D - Kaj se dogaja v skupini pacientk na oddelku? Kakšna je vsebina njihovih dejavnosti? Kako deluje skupina? Kakšno funkcijo ima? Kaj pomeni, da se pogovarjajo, da so teme tako raznolike? Kakšna je vloga prostovoljke v skupini? — Tema: *Vloga skupine pacientk na psihiatričnem oddelku.*

E - Kakšen je odnos med prostovoljko in pacientko? Kakšen je pomen osebnega razkrivanja za pacientko? Kako doživlja pacientka empatijo s strani prostovoljke? Kako doživlja izhode, sprehode v mesto? Kakšen pomen ima tako sodelovanje prostovoljcev za paciente in za prostovoljce same? — Tema: *Odnos med pacienti in prostovoljci.*

PROBLEMSKO PREIMENOVANE TEME:

- A - Izhodi kot sredstvo v procesu institucionalne obravnave (O izhodih)
- B - Odnos med psihiatri in pacienti (O Leni)
- C - Pacientova poslovna sposobnost in zdravljenje (O Andreji)

D - Vloga skupine pacientk na psihiatričnem oddelku (O skupinskem klepetu)

E - Odnos med pacienti in prostovoljci (O Evi in Mojci)

S tem seznam možnih tem oziroma raziskovalnih problemov seveda ni izčrpan. Vsakdo lahko sam najde nove teme ali reformulira zgornje. Teme tudi niso ozko omejene na prej definirane razdelke besedila. Tema o odnosu med pacienti in prostovoljci obsega na primer vse besedilo. V vsakem odlomku se najde kaj, kar je relevantno za to temo.

S tem da smo teme formulirali abstraktno, smo nekoliko že predpostavili osnovne pojme in smer analize. Izrekli smo na primer besede: „institucionalna obravnava“, „sredstvo obravnave“, „proces zdravljenja“, „proces vzdrževanja reda“, „intervencija“, „pravičnost“, „privilegiji“, „vloga skupine“ ipd. Toda vse te pojme kot tudi teme vzemimo le kot zelo ohlapen in odprt okvir, ki ga lahko med samo analizo tudi popolnoma spremenimo. Nekje je pač treba začeti. Ne moremo začeti pri „golih dejstvih“, kajti teh ni. Vsa dejstva so posredovana z nekim teoretskim okvirom, če se ga zavedamo ali ne. Bolje je, da ga izrečemo, da ga lahko kasneje spremenimo ali zavrzemo. Dokler ne vemo, kaj mislimo, ne vemo, ali mislimo prav.

INDEKSIRANJE (KODIRANJE)

Naslednji korak v analizi je kodiranje ali indeksiranje. Izpeljali ga bomo po temah. V tem prispevku se bomo omejili na prvo temo, na naslednjih pa se lahko preskusi vsakdo sam. Indeksiranje je pripisovanje bolj abstraktnih pojmov ob posameznih besedah, besednih sklopih, povedih. Pripišemo pojem, ki se ga ob dani povedi spomnimo in za katerega mislimo, da je v zvezi s problemom, ki ga želimo s pomočjo tega dela besedila raziskati. Ob tem pojmu se nato spomnimo drugih pojmov: sinonima, nasprotnega pojma, nadrejenega ali podrejenega pojma itn. Vse te pojme zapišemo, a pazimo, da se ne oddaljimo preveč od teme, kajti tako asociiranje nas včasih res lahko zapelje zelo daleč. V tem zgledu bomo kolikor mogoče sledili toku mišljenja in zapisali tudi razmišljanje ob dani povedi, česar navadno ne pišemo.

Razčlenitev besedila na povedi

Besedilo, ki se nanaša na dano temo, še podrobneje razčlenimo na posamezne povedi. Pri tem ne mislimo na slovnični pojem povedi, ampak na pomensko sklenjene besede ali besedne zveze. Pomislimo npr.: Ali nam beseda „punca“ kaj pove, oziroma, ali bi nam lahko kaj povedala, če bi še malo razmislili? Ob določeni besedi ali besedni zvezi zaslutimo, da ima v okviru dane teme morda kakšen pomen. Tako besedo ali besedno zvezo označimo z zaporedno številko.

RAZČLENITEV BESEDILA NA POVEDI

Tema A - Izhodi kot sredstvo v procesu institucionalne obravnave (O izhodih)

1 - Punca/ 2 - ki je v torek prišla/ 3 - odide danes domov/ 4 - s starši na vikend/ 5 - kar povzroči razburjenje na oddelku. Lena besno rohni gor pa dol po hodniku/ 6 - »Privilegiji! Privilegiji! Komaj je prišla, pa že kar domov!«

Indeksiranje

Sedaj pripišemo posameznim povedim pojme (indekse ali kode), na katere se ob povedi spomnimo. V tem članku ne navajamo samo pojmov (indeksov ali kod), ampak tudi razmišljanje, ki nas je pripeljalo do tega, da smo pripisali prav te pojme. To, da navedemo tudi tako razmišljanje, je razvidnosti celotne analize v prid, vendar navada o tem, ali to navajamo ali ne, ni ustaljena.

INDEKSIRANJE

1. POVED

BESEDILO:

»Punca«

RAZMIŠLJANJE:

Poročevalka uporablja besedo »punca«, zakaj ne gospodična, pacientka? To pomeni, da opisuje dogodek z vidika pacientk. Pacientko imenuje tako, kot jo imenujejo same: punca. To pomeni, da opazuje z njihovimi očmi, opisuje z vidika pacientk, se vživlja.

POJMI (INDEKSI, KODE):

zavzemanje perspektive klienta
vživljanje

2. POVED

BESEDILO:

»ki je v torek prišla«

RAZMIŠLJANJE:

Pacientka je prišla predvčerajšnjim. Na oddelku je komaj dva dni. Je novinka na oddelku. Nima še nobenega staža kot pacientka.

POJMI:

novinka, vloga novinke, status novinke, noviciat staž v vlogi pacientke, staž pacientke pomen staža, staž in status v skupini

3. POVED

BESEDILO:

»odide danes domov«

RAZMIŠLJANJE:

(1) Pacientke torej lahko odidejo iz bolnice domov za kak dan ali čez vikend in se nato spet vrnejo. Niso nujno v bolnici ves čas zdravljenja, tako rekoč zaprte.

(2) Pacientka ohranja med zdravljenjem vez z družino, ne le takó, da jo starši lahko obiskujejo, ampak tudi takó, da lahko odide med bivanjem v bolnišnici domov, ima vezi z domačim okoljem.

(3) Starši verjetno lahko pridejo v stik z zdravnikom in drugim zdravstvenim osebjem. Vse to pomeni, da je režim v ustanovi dokaj odprt.

(4) Iz konteksta je razvidno, da o izhodih ne odločajo pacientke same, ampak zdravniki, ki dovoljujejo izhode ali jih ne dovoljujejo. Čemu?

(5) Osebe uporablja izhod kot sredstvo zdravljenja in kontrole. Komur stanje dopušča, komur se stanje izboljša, dobi izhod; kdor se urejeno (ubogljivo?) vede, dobi izhod. Na ta način skuša osebe motivirati paciente za urejeno vedenje, táko vedenje nagraduje in takó krepi ter spodbuja samokontrolo.

POJMI:

režim v ustanovi: odprt-zaprta stopnja odprtosti, indikatorji odprtosti socialna mreža pacientke komunikacija med družino in ustanovo odločanje o izhodih, dovoljevanje izhodov: kdo kriteriji dovoljevanja izhodov izhod: sredstvo zdravljenja, sredstvo kontrole motiviranje pogojevanje kontrola, samokontrola

4. POVED

BESEDILO:

»s starši na vikend«

RAZMIŠLJANJE:

Pomen ni jasen. Te besede lahko pomenijo, da gre pacientka s starši na njihov družinski vikend, ali pa le, da gre za konec tedna domov. V prvem primeru bi to lahko kazalo na socialni izvor pacientke ali socialni položaj in razmere družine.

POJMI:

socialni položaj, status, izvor socialne razmere

5. POVED

BESEDILO:

»kar povzroči razburjenje na oddelku. Lena besno rohni gor pa dol po hodniku«

RAZMIŠLJANJE:

Dovoljenje za izhod novinke povzroči močno čustveno reakcijo na oddelku, negativno reakcijo pri več pacientkah, v skupini pacientk. Pacientke izražajo razburjenje. Gre za skupinsko reakcijo. Pacientke torej niso tam kot nepovezane posameznice, ampak sestavljajo skupino, ki se odziva na postopke osebja. To razburjenje je znamenje konflikta med pacientkami in osebjem.

POJMI:

čustvena reakcija: negativna-pozitivna skupina, oddelek-skupina

izražanje čustev: da ali ne; pozitivnih ali negativnih

izražanje čustev: dopuščanje ali nedopuščanje izražanja

skupinska reakcija, skupinsko čustvo dovoljevanje-nedovoljevanje, sankcioniranje nestrinjanje

6. POVED

BESEDILO:

»Privilegiji! Privilegiji!«

RAZMIŠLJANJE:

(1) Vsak tak postopek skupina po svoje interpretira in ravna v skladu s to interpretacijo. To, da je novinka že dobila izhod, je ocenjeno kot privilegij, predprava, protekcija. Glede na negativno čustvo, ki ga je to dejanje povzročilo, sklepamo, da pacientke dojemajo to kot neupravičeno, nezasluženo nagrado novinki.

(2) Skupina torej deluje kot posrednik, blažilec, preusmerjevalec, spreminjevalec pomena dejanj med osebjem in posameznico.

(3) Razburjenje je posledica dejstva, da je osebe, s tem da je dovolilo izhod novinki, kršilo normo, ki velja v skupini pacientk. To pravilo se morda glasi: Novinke morajo najprej biti nekaj časa v bolnici, da si zaslužijo izhod. Ali: Čim dalj je kdo v bolnici, to je, čim dalj trpi, čim dalj je prikrajšan za svobodo, tem bolj je upravičen do izhoda.

POJMI:

skupina, skupinska struktura skupina kot blažilec, opora statusna hierarhija: novinke, stare pacientke skupinske norme

*norme osebj, institucionalne norme
neskladnost norm*

7. POVED

BESEDILO:

»Komaj je prišla, pa že kar domov«

RAZMIŠLJANJE:

Stavek jedrnato pojasnjuje, zakaj naj bi šlo v tem primeru za privilegij: ker je punca komaj prišla, pa je že lahko odšla domov. To pomeni, da po sodbi skupine lahko odide domov samo pacientka, ki je že določen čas na oddelku.

POJMI:

izhodi kot nagrajevanje staža, nadomestilo, odložitve za povzročeno trpljenje

SEZNAM POJMOV Z DEFINICIJAMI

Pojme, ki smo jih pripisali posameznim povedim, sedaj definiramo. Pri definiranju pojmov ne gre toliko za to, da bi poiskali kakšne splošno veljavne slovarske definicije, ampak bolj za to, da pojme izrazimo operacionalno z indikatorji, kot jih najdemo v besedilu samem. Z zvezdico so označeni pojmi, ki jih nameravamo upoštevati pri nadaljnji analizi.

SEZNAM POJMOV Z DEFINICIJAMI

Čustvena reakcija: Čustveni odziv pacientk na določen ukrep osebj, odziv sprejemanja ali zavračanja, negativna ali pozitivna reakcija. Pacientke čustveno reagirajo, če osebj dovoli ali ne dovoli izhoda; če dovoljenje ni v skladu z njihovimi pričakovanji.*

Dobrina: Izhodi so za pacientke dobrina. Osebj regulira dodeljevanje te dobrine, torej gre za omejeno dobrino.*

Dovoljevanje izhodov: Gl. izhod.*

Funkcija izhodov: Gl. izhodi.*

Funkcije skupine: Gl. skupina.*

Indikatorji odprtosti: Gl. odprta ustanova.

Izhod: Pacient lahko za krajši čas (do nekaj dni) med hospitalizacijo prekine bivanje v bolnišnici, odide domov in se ponovno vrne. Bolj zaprta ustanova ne dovoljuje izhodov pacientov med hospitalizacijo, bolj odprta pa jih dovoljuje, vendar jih regulira s posebnimi pravili, ki določajo, kdo odloča o izhodih, kriterije dovoljevanja izhodov, čas izhoda, trajanje izhoda itn. Režim izhodov navaja ali implicira tudi njihovo funkcijo. Izhodi so lahko sredstvo motiviranja, sredstvo kontrole, samokontrole in pogojevanja. Pacientke doživljajo izhode kot nekaj zaželenega, kot dobrino.*

Izražanje čustev: Dopuščanje ali nedopuščanje izražanja čustev pri pacientkah v zvezi z odnosi med njimi samimi ali z osebjem je indikator represivnosti ali permisivnosti ustanove. V zvezi z dovoljenim izhodom ene med njimi nekatere druge pacientke burno izražajo čustva neodobravanja, protesta.

Komunikacija med družino in ustanovo: Gl. odprta ustanova.

Konflikt: Ob konkretnem dovoljenju za izhod lahko pride do konflikta med pacientkami in osebjem. Odlomek iz dnevnika se nanaša prav na tak konflikt.

Merila dovoljevanja izhodov: kriteriji, po katerih se presoja, komu, kdaj in za koliko časa naj dovoli izhod. Merila osebj in pacientk so različna. Merila osebj: varnost (majhna verjetnost ogroženosti), napredek pacientke pri zdravljenju oz. obvladovanju vedenja. Merila skupine pacientk: osebne potrebe, staž hospitalizacije, status v skupini.

Norme: Pravila vedenja, kot jih postavlja institucija (institucionalne, formalne norme), osebj samovoljno (neformalne norme osebj), ali ki veljajo v skupini pacientov (neformalne norme skupine pacientov). Norme različnih virov in nosilcev so lahko med seboj skladne ali neskladne. V zvezi z izhodi ima osebj drugačne norme kot pacientke.*

Novinka: Pacientka, ki je šele pred kratkim prišla na oddelk. Novinka ima v skupini poseben status (status novinke), nižjega od drugih pacientk, in posebno vlogo (vloga novinke), zanjo veljajo posebna pravila, npr., da naj ne bi takoj prvi teden dobila izhoda.

Noviciat: Status novinke in obdobje trajanja tega statusa (gl. novinka).

Odločanje o izhodih: Gl. izhod.*

Odprta ustanova: Ustanova, ki ima veliko stikov z okoljem in se prilagaja spreminjajočim se zahtevam in potrebam okolja. V konkretnem primeru bolnišnica, ki ima sproščen režim obiskov svojcev in drugih obiskovalcev in izhodov pacientov. Nasprotje je zaprta ustanova, ki nima veliko stikov z okoljem in se ne prilagaja spreminjajočim se razmeram; bolnišnica, ki močno omejuje obiske in izhode. Nobena ustanova ni povsem odprta ali zaprta, zato je bolje govoriti o stopnji odprtosti: ustanova je le bolj ali manj odprta ali zaprta. Indikatorji odprtosti so: dovoljevanje obiskov, izhodov, skupne dejavnosti z drugimi skupnostmi in organizacijami ipd. Pri odprti ustanovi so boljše tudi komunikacije med družino (svoji pacientke) in ustanovo, kar prispeva k ustreznemu zadržanju svojcev.

Pomen staža: Gl. staž pacientke.*

Pomen izhodov: Izhodi so nagrada, neke vrste »denar«, »žetoni«, ki se dodeljujejo pacientkam.

Režim v ustanovi: Ureditev ustanove in njen notranji red, ki obsega hišni red (pravila vedenja v ustanovi, npr. pravila o vzdrževanju snage), dnevni red (pravila, ki določajo čas posameznih dejavnosti), pravilnike o opravljanju posebnih dolžnosti (npr. dežurnega, vodje) ipd. To je drugo ime za organiziranost ustanove. Glede na odnose z okoljem je lahko ustanova bolj ali manj odprta (zaprta). Pacientke ne morejo same ne kot posameznice ne kot skupina odločati o izhodih, ampak o njih odločajo zdravniki. S tem v zvezi imajo določena načela in pravila, ki so del reda (režima) v ustanovi.

Skupina: Pacientke so formalno razdeljene na oddelke, po oddelkih (ali tudi med njimi) pa se združujejo v neformalne skupine, ki imajo pomembno vlogo posredovanja v odnosih med osebjem in posamezno pacientko, vlogo blažilca ali ojačevalca pritiskov in druge pomembne socialne funkcije (npr. čustvene opore, identifikacije itn.). Skupina ima svojo strukturo, tj., sistem vlog in statusov, hierarhijo (novinke, starejše pacientke), norme za pravilno vedenje, mišljenje, čustvovanje, tako da lahko govorimo o skupinskem čustvovanju, mišljenju, vedenju. V skupini obstajajo pričakovanja o tem, komu in kako naj se dovolijo izhodi, ki niso nujno v skladu s pričakovanji oz. pravili osebja.*

Skupinska reakcija, skupinsko čustvo: Gl. skupina.*

Skupinska struktura: Gl. skupina.*

Skupinske norme: Gl. skupina.*

Socialna mreža pacientke: Pacientkine povezave in vezi z družino, domačim okoljem, prijatelji, zdravniki in drugimi strokovnjaki. Socialne mreže psihiatričnih pacientk niso obsežne, dolgotrajna hospitalizacija pa jih še skrči, zato je pomembno, da ji omogočimo vzdrževanje odnosov s svojci in drugimi bližnjimi. Izhodi imajo pomembno vlogo pri vzdrževanju stikov zunaj ustanove.

Socialna struktura ustanove: Bolnišnico sestavljata dve kategoriji ljudi, osebje in bolniki. Ti dve kategoriji sta delno sodelovalno, delno konfliktno usmerjeni: sodelovalno v prizadevanju za zdravje, pomiritev, varnost; konfliktno, ker mora osebje uveljavljati red, nujen za delovanje ustanove, in pri tem omejevati svobodo in druge potrebe pacientov.*

Socialne razmere: Gl. socialni položaj.

Socialni položaj: (1) Položaj (status) pacientke ali njene družine (izvor) v strukturi družbenih slojev in razredov. (2) Življenjske, zlasti gmotne

razmere pacientke in/ali njene družine (socialne razmere).

Socialni status: Gl. socialni položaj.

Socialni izvor: Gl. socialni položaj.

Status novinke: Gl. novinka.

Statusna hierarhija v skupini: Gl. skupina.*

Stož in status v skupini: Gl. staž pacientke.*

Stož pacientke (ali staž v vlogi pacientke): Obdobje od začetka zdravljenja ali od sprejema v bolnišnico: pacientka s kratkim ali dolgim stažem; po stažu mlajša ali po stažu starejša pacientka. Daljši ali krajši staž je statusni znak. Pacientke z daljšim stažem imajo višji status v skupini (staž in status v skupini). Pacientke z daljšim stažem imajo določene predprave. To je poseben primer norme, ki je v skupnostih in organizacijah zelo razširjena, namreč, da imajo člani, starejši po stažu, prednostne pravice pred mlajšimi (pomen staža).*

Stopnja odprtosti: Gl. odprta ustanova.

Vloga novinke: Gl. novinka.*

Vživljanje: Opazovalka se vživlja v položaj pacientke, v njeno doživljanje. Iz njenega vedenja sklepa na to, kakšna čustva doživlja.

Zaprta ustanova: Gl. odprta ustanova.

Zavzemanje perspektive klienta: Opisovanje z vidika pacientk, iz njihovega zornega kota. Opazovalka uporablja jezik pacientk.

IZBOR KLJUČNIH POJMOV

Ključni pojmi so pojmi, ki jih nameravamo upoštevati pri izdelavi teorije. V zgornjem seznamu so označeni z zvezdicami, tu pa so ponovno napisani. Seveda ni mogoče popolnoma zanesljivo reči, kateri pojmi se bodo pojavili v teoriji; od predvidenih se kakšen ne bo pojavil, dodali pa bomo morda kakšnega novega, ki ga ni na seznamu.

KLJUČNI POJMI

izhod, izhod kot dobrina, institucionalni režim izhodov (merila režima izhodov), funkcija režima izhodov (izhod kot sredstvo motiviranja in kontrole), funkcija skupine, skupinski procesi (čustvovanje, mišljenje, vedenje), skupinska struktura, skupinske norme, socialna struktura ustanove, staž pacientke, status v skupini

ODNOSI MED POJMI

Dogajanje se odvija v kontekstu dane socialne strukture ustanove, tj., delitve na osebje

in bolnike z delno konfliktno usmerjenostjo. Izhod je za pacientke nekaj zaželenega, dobri- na. Vendar ni dobrina, ki bi bila prosto na raz- pologo, ampak jo ustanova omejuje. Z vidika osebjja so izhodi predmet urejanja, določanja, odločanja, dovoljevanja, nedovoljevanja, nor- miranja. Pravila (norme) o izhodih so del insti- tucionalnega režima, ki naj bi stregel ciljem ustanove. Pacientke kot skupina pa imajo tudi svoja pričakovanja in predstave o izhodih, so del skupinskih norm, ki strežejo ohranjanju in delovanju skupine, ta pa olajšuje izražanje in zadovoljevanje potreb pacientk. Izhodi so torej konfliktna tema. Osebjja ima druga merila za dovoljevanje in razporejanje izhodov kot pa- cientke. Ob konkretnem dovoljenju za izhod lahko pride do konflikta med pacientkami in osebjjem, oz. do protesta pacientk proti od- ločitvi osebjja.

DIAGRAM ODNOSOV MED POJMI

Odnose med pojmi lahko ponazorimo z različnimi diagrami, kadar narava pojmov in problema to omogoča, oziroma, če smo dovolj domiselni.

DIAGRAM ODNOSOV MED POJMI

POJMOVANJA O FUNKCIJI IZHODOV	KRITERIJI ODOBRAVANJA IZHODOV	
<i>osebjja:</i> varno zadovoljevanje potreb pacientk, nagrajevanje napredka pri zdravljenju	zdravstveno stanje urejenost, ubogljivost varstvo, spremstvo	ODOBRITEV
<i>pacientke:</i> izpolnjevanje želja, kompenzacija trpljenja, statusni znak	izrazita želja, potreba staž v bolnici prestano trpljenje status v skupini	PROTEST

POSKUSNA TEORIJA

Pripravili smo teren, da v sklenjeni obliki povzamemo, kar smo dognali ob analizi. Pri tem je nujno, da nekoliko pustimo prosto pot tudi domišljiji. „Nekoliko“ pomeni, da se moramo držati teme, empiričnega gradiva in prejšnje analize, vendar po potrebi izpopolni-

mo praznine z vsebinami, ki se nam ob upošte- vanju konteksta zde verjetne. Teorijo izrazimo kot povezano, smiselno zgodbo o tem, kaj se dogaja, zgodbo, ki zveni verjetno in jo lahko utemeljujemo s posameznimi deli izhodiščnega besedila oziroma z besedilom kot celoto.

POSKUSNA TEORIJA

Teorija o pomenu izhodov za pacientke psihiatrične klinike (Protislovje med teorijo ojačanja in teorijo pravičnosti)

Na ženskem oddelku psihiatrične klinike do- voljujejo pacientkam, da med bivanjem v bolnišnici odhajajo domov za kakšen dan ali čez konec tedna in se spet vračajo. Dogodek, ki smo ga analizirali, je znamenje konflikta med osebjjem (zdravniki) in pacientkami o režimu dovoljevanja izhodov. Očitno je, da ima osebjja (zdravniki) do izhodov drugačno stališče kot pacientke.

Z vidika zdravnikov so izhodi sredstvo zado- voljevanja potreb pacientk, sredstvo zdravljenja in vzdrževanja reda v ustanovi.

(a) Izhod je zadovoljitev izražene potrebe paci- entke, torej ublažitev nujne deprivacije, ki spremlja hospitalizacijo, tako tudi dejavnik sprostivne in s tem nespecifični dejavnik zdravljenja. Zato je smo- trno dopuščati izhode, dokler to ne ogroža osebne varnosti pacientk, poteka zdravljenja in hišnega reda. (Teorija o izhodih kot nespecifičnem dejavni- ku zdravljenja).

(b) Izhod je specifično sredstvo zdravljenja: Pričakovan izhod naj bi bil motiv, da bi si pacietka sama prizadevala za svoje zdravljenje, za izbolj- šanje simptomatike. To pričakovanje naj bi pri- spevalo k večji samokontroli in samoaktivnosti pacientke. (Teorija anticipativne kontrole vedenja).

(c) Izhod je specifično sredstvo zdravljenja še v drugem pomenu: Z izhodi nagrajujemo urejeno ve- denje in izboljšanje simptomatike. S tem ga ojaču- jemo in utrdimo. Po tem pojmovanju so torej izhodi ojačevalci urejenega vedenja. Izhodi so dobrina, katere dodelitev je odvisna od pacientkinega veden- ja. (Teorija pogojevanja.)

(d) Izhodi so sredstvo za vzdrževanje reda v us- tanovi: Izhod naj bi bil motiv in nagrada za spošto- vanje reda v ustanovi, za disciplinirano vedenje, za pokoravanje institucionalnim normam, ne glede na to, koliko to neposredno prispeva k zdravljenju.

Ti smotri se ne izključujejo nujno: izboljšanje simptomatike pomeni hkrati večjo urejenost osebnega delovanja, kar se odraža v spoštovanju smiselnih omejitev, ki jih zahteva hišni red;

institucionalna urejenost je po drugi strani pogoj za vzpostavitev urejenega doživljanja in vedenja.

Pri pacientkah pa je možno, da prevladujeta dve pojmovanji:

(a) Ne glede na to, kakšen pomen imajo izhodi, in ta pomen je individualno različen, so dobrina, ki bi je morale biti deležne vse pacientke v enaki meri. Vsaki je težko biti v bolnišnici, in vsaka si želi ven. (Teorija enakosti.)

(b) Izhodi so dobrina, ki je ne morejo (ne smejo) biti deležne vse pacientke v enaki meri. Novinka, na primer, mora biti najprej nekaj časa v bolnišnici, preden sme, po občutku za pravičnost med pacientkami, ven. Izhod je olajšanje od dolgočasje, institucionalne rutine in trpljenja. Izhodov si želijo, toda menijo, da je do izhoda bolj upravičena tista, ki je že dalj časa »notri«, ki že dolgo ni bila zunaj in ki bolj trpi. Po tem pojmovanju so izhodi poravnava, kompenzacija za čas »prisilnega« bivanja v bolnišnici. To seveda v skrajni konsekvenci pripelje do trditve, da izhode bolj zaslužijo težje pacientke, ki so že dalj časa v bolnišnici. (Teorija kompenzacije.)

Zaradi te razlike med osebjem in pacientkami v pojmovanju funkcije izhodov so različna tudi merila, ki jih poskušajo uveljaviti eni in drugi. Kdor meni, da so izhodi kot zadovoljitev ene temeljnih človekovih potreb (po svobodi gibanja) nespacificirano sredstvo zdravljenja, se bo nagibal k liberalnemu odobravanju izhodov. Omejitve pri tem pa je ogroženost pacientove osebne varnosti in reda v ustanovi. Da ne bi izhodi motili reda v ustanovi (poteka predpisanih postopkov, reda in miru drugih pacientov), bo predpisal urnik izhodov. Da se pacienti ob izhodih ne bi izpostavljali nevarnostim, bo omejil izhode suicidalnim pacientom, tistim, ki se ne morejo obvladati toliko, da ne bi bili izpostavljeni nevarnostim v prometu, pacientom, ki nimajo zagotavljenega spremstva ob izhodu ipd.

Kdor pa uporablja izhode za pogojevanje oz. motiviranje urejenega vedenja, bo odobral izhode v odvisnosti od trenutnega zdravstvenega stanja in specifične indikacije in predikcije, da bi lahko izhod odigral vlogo motivatorja ali ojačevalca urejenega vedenja. Kriterij bo torej zlasti ali izključno zdravstveno stanje.

Kdor uporablja izhode kot ojačevalce ubogljivega vedenja in spoštovanja hišnega reda, bo imel tako vedenje za kriterij dodeljevanja izhodov.

Drugače je s pacientkami. Njihova kriterija sta pravična porazdelitev, tj., skupno trajanje dotodanjih izhodov. Izhod se pri tej enakostni predpostavki

dodeli tisti, ki je bila doslej najmanj zunaj. Drugi kriterij je staž, trajanje hospitalizacije. Če se za izhod potegujeta dve pacientki, dodeli pa se lahko samo eni, se dodeli tisti, ki je dalj v bolnišnici. (Podoben kriterij bi bil lahko tudi veljava ali status v skupini ipd.)

To pa pomeni, da je protislovje med pomenom, ki ga izhodom pripisuje osebje, in pomenom, ki jim ga pripisujejo bolnice. Z vidika bolnic je torej odobravanje izhodov pogosto nepravilna poravnava, nepravilna nagrada, zato ne more opravljati funkcije motivatorja in ojačevalca urejenega vedenja, ki naj bi jo opravljalo po mnenju zdravnikov. Pacientke povezujejo izhode s prikrajšanostjo in ne percipirajo njihove odvisnosti od urejenosti vedenja. Ker pacientke enega oddelka v bolnišnici niso nepovezana množica posameznic, ampak sestavljajo skupino v psihološkem smislu, ima njihov nazor o izhodih značaj skupinske norme, skupinskega prepričanja, kar še zmanjšuje verjetnost, da bi izhodi imeli tisto funkcijo, ki so jim jo namenili zdravniki.

Poziciji sta v konfliktu, zato bo ob posameznih primerih izhodov pogosto prišlo do protestov in nemira, kar nasprotuje pričakovanjem o učinkih izhodov obeh strank.

KOMENTAR O TEORII ALI ZAGOVOR NAŠEGA POČETJA

Kaj smo opravili? Kje smo začeli in kam smo prišli? Začeli smo s tremi, štirimi stavki, ki opisujejo zelo konkretno situacijo, in končali s stran dolgo teorijo, v kateri smo izrekli (eksplicirali) doživljanje in nazore, ki jih vključuje izhodiščni stavek, razkrili protislovje med pomenom, ki ga izhodom pripisuje osebje, in pomenom, ki ga imajo izhodi za pacientke, iz česar je mogoče izvesti tudi praktično pomemben sklep o ureditvi tega vprašanja.

Teorija je „izmišljena“. Kdor protestira, da je ta teorija izmišljena, ima prav. Kar precej je izmišljena. Nima v celoti opore v besedah izhodiščnih treh stavkov. Toda nobena teorija ni v celoti podprta in vsaka čaka, da jo preverimo (potrdimo ali ovržemo). Osnovni pogoj, ki mu mora teorija ustrezati, ni ta, da temelji na nepodbitnih dejstvih, ampak je ta, da je formulirana tako, da jo je mogoče spodbijati. Vsaka teorija je do neke mere izmišljena konstrukcija. Pri interpretiranju izkustvenega gradiva

moramo vedno zapolnjevati praznine v gradivu in dodajati pojasnila in razlage.

Izhodiščni stavek je deloval kot spodbuda za razmišljanje o funkciji izhodov v zaprti ustanovi. Dal nam je nekaj izhodiščnih točk, oporišč. Veliko pa smo morali dopolniti sami. Kako? Dopolnjevali smo na naslednje načine:

(a) Posamezne besede in besedne zveze že vključujejo (implicirajo) vrsto drugih pojmov. V besedilu nikjer ni govora o skupini. Toda beseda oddelek vključuje neverjetno bogastvo pojmov. Če vemo, da se zgodba dogaja na oddelku bolnišnice, vemo, da je tam skupina pacientk in vemo, da je ta oddelek del širše organizacije - bolnišnice.

(b) Ob pojmih skupina in organizacija se spomnimo pojmov iz teorije o skupinah in organizacijah, s katerimi je mogoče opisati take situacije. Ta pojma nam odpreta pot do velikanske množice novih pojmov, do opisov številnih pojavov in do številnih teorij o dogajanju v skupinah in organizacijah. Tretji pojem, ki nam odpre vrata do množice novih pojmov, je pojem bolnišnice. Čeprav v prvih stavkih niso nikjer omenjeni zdravniki, vemo, da so tam, z vsemi svojimi navadami vred.

(c) Tretji način dopolnjevanja je iz lastnih izkušenj raziskovalca s podobnimi situacijami. Nikjer v besedilu ni niti besede o zdravnikih in o tem, kaj delajo in kako ravnaajo. A skoraj vsakdo ima iz otroštva izkušnjo o tem, da starši dovoljujejo ali prepovedujejo izhode od doma ter tako nagrajujejo ali kaznujejo. Zdravniki so nekakšni starši pacientom; oni določajo red in postavljajo zahteve.

(d) Besedilo dopolnjujemo tudi na osnovi živjetja, empatije. Skušamo si predstavljati, kako pacientke doživljajo izhode.

(e) Izmišljamo si izraze za pojme in teorije, npr. teorija enakosti, teorija pogojevanja ipd. Ti izrazi sicer niso novi in torej niso izmišljeni kot izrazi, toda njihova raba v te vrste situaciji je izmišljena.

(f) Veliko dopolnil se domislamo s pomočjo logičnega sklepanja. Če zdravniki dovolijo izhode pacientkam, ki imajo blažje simptome, blažji simptomi pa so povezani z blažjo obliko bolezni, ta pa s krajšim bivanjem v bolnišnici, je logično, da bodo pogosteje dobile izhod pacientke s krajšim stažem kot one z daljšim, kajti daljši staž se povezuje s hujšo boleznijo in

ta s hujšimi simptomi.

Ali ni naše teoretiziranje pretiravanje? Kdo bi dejal, da se ni bilo vredno toliko truditi o tako preproste zadeve, kot je dejstvo, da so neki „punci“ dovolili izhod, čeprav ga morda še ni zaslužila. Morda je bilo pač slučajno tako. Po naključju ima take starše in po naključju je bil zdravnik bolj popustljiv. Lahko da je bilo tako. Toda to naše zgodbe ne spremeni. Splet naključij je odkril, kaj je pravilo. Dogodek je odkril, da so bile pacientke jezne. To pa pomeni, da obstaja skupinska norma o izhodih idr.

Morda pa je sploh vse naključno in ni nobene zakonitosti. Po naključju se je eni od njih poslabšalo stanje, pa je bila bolj nataktna. Tudi to je mogoče. Vendar pa se moramo na neki točki odločiti, ali bomo domnevali, da je vse, kar se dogaja, splet naključij, kaos, ali pa bomo domnevali, da veljajo kakšne zakonitosti. Če se odločimo, da bomo iskali zakonitosti, jih moramo iskati in se ne smemo zadovoljiti z domnevo, da gre za naključje. Z naključjem ne moremo opisati in pojasniti dogajanja. Naključje ničesar ne pojasnjuje.

Ali bi lahko formulirali tudi drugačno teorijo? Seveda. Izmislimo si lahko kakršnokoli drugo teorijo. Kar poskusite.

Ali ta teorija velja? To je prva formulacija teorije. Pred uporabo jo dobro pretresite. Teorijo je treba preveriti. Če bi naprej raziskovali to vprašanje, bi bilo treba ugotoviti:

- Kakšna je v daljšem obdobju statistika izhodov? Kakšna je zveza med številom ali pogostostjo izhodov in različnimi značilnostmi pacientk? Ali lahko ugotovimo kakšno zakonitost, kakšen vzorec?

- Kaj mislijo o izhodih zdravniki in kaj pacientke? Kaj jim pomenijo? Ali je res, da skušajo zdravniki z izhodi motivirati pacientke za samokontrolo in pogojevati izboljšanje simptomatike? Ali je res, da vidijo pacientke v izhodih nekakšno plačilo ali poravnava za bivanje v bolnišnici?

POVZETEK TEHNIKE ANALIZE

Pri tej tehniki kvalitativne analize smo izhajali iz dobrega, podrobnega („gostega“) dnevniškega zapisa, ki je nastal na osnovi opazovanja z udeležbo. Ta zapis je naše osnovno izkustveno gradivo. Najprej smo ga prepisali

(transkripcija) in ga pri tem zaradi objave nekoliko skrajšali. Nato smo ga razdelili na tematsko sorodne odseke, ne da bi pri tem že pomislili na možne problemske, strokovne ali teoretske vidike. V besedilu smo preprosto obmejili vsebinsko sklenjene enote. Te enote besedila smo poimenovali v vsakdanjem jeziku, pač glede na to, kaj določen razdelek pripoveduje (npr. „O Leni“). Nato smo si ob posameznih razdelkih zastavili vprašanja, ki bi lahko odigrala vlogo raziskovalnih problemov, tj., ki bi usmerila nadaljnje raziskovanje. V vsakdanjem jeziku naslovljene teme smo preimenovali v raziskovalne probleme. Nato smo se lotili prve teme. Odstavek, ki se nanaša nanjo, smo razčlenili na povedi, to je, na pomenske enote besedila (besede, besedne zveze, stavke, skupine stavkov). Pomenska enota je enota besedila, ki omogoča interpretacijo,

relevantno za dani problem. Ob vsaki povedi - pomenski enoti - smo po razmišljanju (ki smo ga tudi zapisali), navedli pojme (iz množice strokovnih ali teoretskih pojmov), na katere smo ob tem pomislili. Te pojme smo zapisali. Postopek imenujemo indeksiranje ali kodiranje in pomeni pripisovanje pojmov določenim delom besedila. Te pojme smo nato definirali oziroma komentirali; definicije so podane v kontekstu problema in drugih pojmov. Med tako pripisanimi in definiranimi pojmi (indeksi) smo izbrali tiste, ki so po našem mnenju vsebinsko bogatejši in bolj povezani z obravnavano temo. Iz teh pojmov, njihovih vsebinskih opisov in opisov odnosov in zvez med njimi smo oblikovali sklenjeno poskusno teorijo. To teorijo bi lahko preverjali in dopolnjevali na osnovi nadaljnjega izkustvene gradiva.

Literatura

- A. STRAUSS, J. CORBIN (1990), *Basics of Qualitative Research*. Newbury Park: Sage.
 R. K. YIN (1984), *Case Study Research: Design and Methods*. Newbury Park: Sage.
 N. GILBERT (1993), *Researching Social Life*. Newbury Park: Sage.
 C. MARSHALL, G. B. ROSSMAN (1989), *Designing Qualitative Research*. Newbury Park: Sage.
 H. F. WOLCOTT (1990), *Writing Up Qualitative Research*. Newbury Park: Sage.

Vida Milošević

SUPERVIZIJA — METODA ZA PROFESIONALCE

OPREDELITEV SUPERVIZIJE

V zadnjem času je supervizija v Sloveniji našla svoje mesto in jo razumemo zlasti kot nujni pogoj za kvalitetno strokovno delo v poklicih, katerih cilj je pomoč sočloveku in kjer je odnos do stranke¹ bistvena sestavina strokovnega procesa. Tukaj bomo razpravljali o superviziji, kot jo razumemo v socialnem delu in na področju socialnega varstva.

Tako kot vse metode socialnega dela se je tudi supervizija razvijala in prilagajala posameznim modelom socialnega dela, ki so se trenutno uporabljali. Njeni cilji so se oblikovali hkrati s procesom profesionalizacije socialnega dela. Čimbolj je bilo socialno delo avtonomno, toliko večji pomen je dobivala supervizija kot potreba in tudi pravica socialnih delavcev. Tudi sodobne definicije supervizije v socialnem delu poudarjajo različne cilje, kot so nadzor, vodenje, usmerjanje, opora in pomoč pri razvijanju profesionalnih prijemov in izobraževanje oziroma učenje s pomočjo izkušnje. Dejstvo je, da je supervizija metoda, ki je namenjena strokovnjaku in je v neposredno pomoč njemu, posredno pa je seveda v pomoč tudi strankam, saj jim zagotavlja kvalitetne profesionalne usluge.

Supervizija je strokovnjaku hkrati:

a) spodbuda za učenje o ravnanju v profesionalnem odnosu in pri spoznavanju samega sebe, kar je nujni sestavni del kvalitetnega strokovnega dela;

b) opora (suport) pri prenašanju obremenitev ob odgovornem strokovnem delu, sodelovanju pri sprejemanju strankinih odločitev, pri postavljanju meja, profesionalne distance, pri

preprečevanju otopelosti in pregorevanja;

c) usmerjanje pri profesionalnem ravnanju (včasih tudi nadzor), pri čemer strokovnjaka usmerjajo strokovnjaki z več znanja in izkušnjami, ki imajo tudi pedagoške sposobnosti in so praviloma iz iste stroke.

Oglejmo si nekaj novejših definicij supervizije v socialnem delu:

“Supervizija je upravni in izobraževalni proces, ki ga veliko uporabljajo v socialnih ustanovah kot pomoč socialnim delavcem za nadaljni razvoj in izboljševanje njihovih izkušenj, s ciljem, da bi strankam zagotovili kvalitetno delo.

V upravnem okviru supervizorji pogosto dodelijo najzahtevnejše primere najboljšim socialnim delavcem, razpravljajo z njimi o ugotovitvah in načrtu intervencije in spremljajo nadaljnje stike med socialnim delavcem in stranko.

V izobraževalnem okviru pa je supervizija usmerjena v pomoč socialnemu delavcu, da bi bolje razumel filozofijo socialnega dela in politiko institucije, postal bolj samozavesten, spoznal vse razpoložljive vire, razvil prioritete pri svojem delu in izboljšal svoje znanje in izkušnje” (BAKER 1991).

Zelo uveljavljen ameriški avtor A. Kadushin poudarja še en vidik supervizije, ki je pomemben za socialne delavce. Govori o dviganju morale strokovnih delavcev pri vzdrževanju sistema. Manj izkušeni socialni delavci želijo supervizijo kot mentorstvo, medtem ko tisti, ki imajo več izkušenj, dosegajo iste cilje s pomočjo konzultacij, razprav s kolegi, programov za kadrovske razvoj ali timov za socialno delo (KADUSHIN 1976).

¹ Zaradi enostavnejšega izražanja uporabljamo v tem tekstu za človeka, s katerim strokovnjak dela, kar klasičen termin „stranka“.

"Supervizija je proces, s pomočjo katerega en praktik v socialnem delu omogoča drugemu, ki mu je odgovoren, da razvije vse svoje sposobnosti" (PETTES 1979).

"Supervizija na področju izobraževanja je didaktična metoda, kjer gre za učenje za samostojno opravljanje poklica ali dela, za katerega se je posameznik izobraževal. Navadno je to socialno delo, katerega bistvo je samostojno delo in vodenje interakcij. Pri samostojnem delu je supervizija nujna, ker omogoča, da strokovnjak opazuje svoje delo z vseh vidikov, se iz tega uči in ga izpopolnjuje" (HESSEN 1987).

"Supervizija je metoda usposabljanja profesionalcev in izboljševanja prakse, usmerjena je v učenje za samostojno delo in v povezovanje strokovnjakov pri opravljanju tistih profesionalnih storitev, pri katerih ima odnos med profesionalcem in uporabnikom pomembno vlogo" (SIEGERS, HAAN 1990).

Nedvomno bi lahko nanizali še celo vrsto različnih definicij, ki opredeljujejo supervizijo iz raznih zornih kotov in poudarjajo eno od zgoraj navedenih bistvenih lastnosti oziroma ciljev. Pozoren bralec je nedvomno opazil, da v zadnjih dveh navedenih definicijah nizozemskih avtorjev supervizija ni pojmovana kot upraven ali strokoven nadzor nad delom profesionalcev. Bistvena značilnost in prednost supervizije, kot jo razumejo v Holandiji, je v tem, da omogoča strokovnjakom nenehno učenje. Gre za posebno didaktično metodo, pri kateri se povezujejo znanja, izkušnje in spretnosti, ki so potrebne za opravljanje profesionalnih vlog. Hkrati gre pri tem za integracijo znanj in spretnosti profesionalnega in osebnostnega razvoja strokovnjaka (LUTTIKHOLT 1989).

Glede na to, da smo pri nas v začetni fazi sistematičnega uvajanja supervizije kot spremljajoče metode strokovnega dela na področju socialnega varstva in v socialnem delu sploh, bi se kazalo izogibati modelom, v katerih je poudarjena nadzorna vloga supervizije. Za to govori več razlogov:

a) proces profesionalizacije socialnega dela pri nas še ni končan in supervizija je lahko

pomemben korak v smeri njegove avtonomnosti;

b) naš Zakon o socialnem varstvu (Ur. list RS št. 54/1992) poleg supervizije pozna še strokovni nadzor;

c) nekaj slovenskih strokovnjakov se je sistematično usposabljal za holandski model.²

RAZVOJ SUPERVIZIJSKE METODE

Supervizija se je v socialnem delu razvijala vzporedno s profesijo. Pojavila se je še v času, ko so socialni delavci delovali v okviru dobrodelnih organizacij, najprej in v največjem obsegu v ZDA. Zaradi narave takratnega dela je bila sprva najbolj poudarjena nadzorno-upravna vloga supervizije. Pri tedanjem načinu dela je moral nekdo prevzeti odgovornost za sprejemanje odločitev, organizacijo in delitev dela, za spremljanje kvalitete storitev, porabo sredstev, obseg opravljenega dela in podobno. Zato se je razvila vloga kontrolorja (*overseer*), ki je vsebovala tudi presojo, ali je bilo delo dobro opravljeno in ali je ustrezalo veljavnim standardom. V zgodnjem obdobju razvoja profesionalnega socialnega dela so bili zelo jasno oblikovani standardi in so socialni delavci tudi zavestno razvijali nove metode dela. Zaradi nujne so morali prvi supervizorji, takrat z imenom kontrolorji, učiti in hkrati razvijati načine sodelovanja z delavci, da bi tako sproti izboljševali delovne metode, jih ustvarjali, preiskovali in razvijali.

Razvijajoča se metoda supervizije ni mogla prevzeti vajeništva kot načina delovnega uvajanja novincev, kakršen se je razvil v obrti. „Obrt“ socialnega dela še ni bila dovolj razvita, da bi lahko „vajenci“ le opazovali „mojstre“ pri delu. Če naj se socialno delo razvije kot profesija in ne zgolj kot praktičen poklic, take metode usposabljanja nikakor niso primerne, tudi če bi bile možne. Bistvo profesije je v tem, da profesionalci ne le uporabljajo določena teoretična spoznanja, temveč tudi razvijajo nova. Tako je bila supervizija v socialnem delu od vsega začetka metoda skupnega dela supervizorjev in supervizantov (PETTES 1979).

Z razvojem izobraževanja za socialno delo v zgodnjih letih 20. stoletja se je mlada stroka

² V okviru programa Tempus je VŠSD vključila tri sodelavke v triletni specialistični študij supervizije na Hogeschool Nijmegen na Nizozemskem.

vse bolj izoblikovala, in pri tem je supervizija dobivala vse pomembnejšo vlogo. Supervizorji so prevzemali odgovornost za razvoj metod socialnega dela in uveljavitev profesionalnih standardov. Na področju izobraževanja so se ravno v tem obdobju razvijale nove teorije učenja in prehajale od klasičnega učenja na pamet k učenju s pomočjo izkušnje (John Dewey), kar je socialno delo prevzelo, ker je ustrezalo bistvu stroke, ki je bila najprej praktična dejavnost.

Ravno te pedagoške teorije so botrovale odločitvam šol za socialno delo, da so vključile praktično delo kot bistveni sestavni del izobraževalnih programov, kar še danes pomeni specifičnost izobraževanja za socialno delo. Supervizorji študentov na praksi so bili tako od nekdanj pomembni sodelavci v procesu izobraževanja za socialno delo. Prav tako pa je supervizija ostala pomembna metoda za utrjevanje strokovnega znanja in njegovo prenašanje v prakso, za razvijanje novih delovnih postopkov in osebni razvoj profesionalcev.

Jasno je, da je supervizija spremljevalka uporabe tistih metod socialnega dela, pri katerih gre za neposreden stik z ljudmi, ki se soočajo s socialnimi problemi. Tako se metoda supervizije od nekdanj uporablja tam, kjer socialni delavci delajo po metodi dela s posameznikom in skupino, manj pa tam, kjer se uporablja zlasti skupnostno socialno delo. Vsekakor si socialnega dela z družino ne moremo predstavljati brez vzporedne aplikacije supervizije, ki pomaga strokovnim delavcem ohranjati distanco do ljudi in problemov, s katerimi se sooča, in svoje duševno ravnovesje.

V pomembno spodbudo razvoju in rabi supervizijske metode je bila vključitev psihoanalitične teorije v socialno delo. To je bil začetek uveljavljanja kliničnega ali terapevtskega prijema v socialnem delu, ki je zahteval poglobljeno individualno ali skupinsko obravnavo strank.

Do zastoja v rabi supervizijske metode je prišlo v radikalnem obdobju socialnega dela v šestdesetih letih, vendar bolj v idejah kakor v praksi. Radikalna miselnost je poskušala odvrniti socialne delavce od neučinkovite pomoči posameznikom, družinam in skupinam in jih usmeriti k povezovanju in skupnemu političnemu nastopu z izkoriščanimi družbenimi sloji in

k zahtevam po radikalnih družbenih spremembah.

Danes uveljavljeni modeli socialnega dela, kot sta sistemsko-ekološki in model „zdravje“, znova zahtevata neposreden stik socialnih delavcev s strankami, vendar na novih temeljih. Socialno delo je osvežilo svoja klasična, že nekoliko pozabljena in nikoli v celoti upoštevana temeljna načela spoštovanja človekove osebnosti z naslednjimi elementi: upoštevanje in spoštovanje različnosti, vera v človekovo notranjo moč in kompetentnost za reševanje problemov, sposobnost za učenje in osebnostno rast, pravica do samoodločitve in podobno. Nov poudarek je dobilo tudi načelo pomoči za samopomoč, znova se razpravlja tudi o nekaterih že skoraj pozabljenih etičnih normah kakor tudi o etiki pri obravnavi zapletenih sodobnih socialnih problemov in njihovih posledic za posameznika.

Profesionalne vloge socialnih delavcev se torej spreminjajo in širijo zaradi novih strokovnih dognanj o človeku in družbi tako v drugih disciplinah kakor v samem socialnem delu, pa tudi zaradi spreminjanja vloge države pri zagotavljanju socialne varnosti državljanom (razpad države blaginje). Te nove vloge od socialnih delavcev zahtevajo bodisi veliko fleksibilnosti in inovativnosti v vsaki situaciji posebej bodisi birokratsko obnašanje in ravnanje v skladu z jasno opredeljenimi pravicami državljanov, pri čemer so vkleščeni le v upoštevanje predpisov in ni prostora za strokovno ravnanje in upoštevanje individualnih človeških potreb. Obe navedeni skrajnosti sta za socialne delavce težavni in v njih ne morejo vzdržati brez ustrezne opore, ki jo lahko daje supervizija.

Rekli smo že, da se je supervizija najprej razvila v ZDA, od tam pa se je po drugi svetovni vojni razširila tudi v Evropo. Na najbolj plodna tla je naletela na Nizozemskem, kjer se je uveljavila ne le na področju socialnega varstva in v stroki socialnega dela, temveč tudi v drugih profesijah, katerih cilj je pomoč človeku v stiski (psihologija, psihetrija, defektologija, socialna pedagogika, nega bolnika...). V Holandiji se je uveljavil zlasti model supervizije, ki temelji na humanistični psihologiji C. Rogersa, v superviziji pa pomeni učenje s pomočjo notranje izkušnje ter empatičen in supportiven odnos supervizorja do supervizantov.

Vse navedeno velja za razvoj socialnega dela in metode supervizije v svetu, deloma pa seveda tudi pri nas. Glede na to, da se v socialnem varstvu vse do spremembe družinske zakonodaje leta 1976 strokovno socialno delo dejansko ni uveljavilo, temveč so strokovna spoznanja podpirala le upravno-pravni način reševanja socialnih primerov, tudi izrazite potrebe po superviziji ni bilo. Vzporedno z novimi strokovnimi kompetencami centrov za socialno delo pa se je na področju socialnega dela z družino začelo sistematično usposabljanje strokovnih delavcev in spremljanje njihovega dela z aplikacijo metode supervizije.

V Sloveniji danes potrebujemo supervizijsko mrežo za vsa področja dela, tako da se lahko strokovnjak večkrat v svoji profesionalni karieri vključi v proces učenja s pomočjo supervizije. Glede na to, da potreba po kontinuirani superviziji raste s stopnjo profesionaliziranosti, ki omogoča večjo stopnjo strokovne avtonomnosti, bo razvoj supervizije hkrati pomemben korak v procesu nadaljnje profesionalizacije socialnega dela.

SUPERVIZIJA IN SORODNE METODE VODENEGA UČENJA ALI POMOČI STROKOVNJAKOM

Če upoštevamo vse značilnosti, ki razlikujejo profesijo od poklica, denimo teoretično znanje, profesionalna etika, strokovna avtoriteta, jasno opredeljene kompetence, odločanje za kvaliteto storitev med alternativnimi možnostmi, posebna profesionalna kultura in podobno, je očitno, da so neobhodne metode, ki pomagajo vzdrževati ustrezno strokovno raven pri opravljanju storitev. To nedvomno še najbolj velja za tiste storitve, ki delujejo s pomočjo tesnih interakcij, ki jih profesionalci razvijajo z uporabniki.

- *Konzultacija* je proces interakcije med dvema profesionalcema ali več. Konzultant je specialist na nekem določenem področju, drugi strokovnjak pa potrebuje njegovo pomoč pri reševanju tekočih delovnih problemov, ki jim sam ni kos, a sodi, da bo konsultant našel ustrezne odgovore (CAPLAN 1970).

- *Evalvacija* je presoja ali ocena rezultatov opravljenega dela s pomočjo jasnih, vnaprej določenih kriterijev. Z evalvacijo se sklene vsak delovni proces v socialnem delu. Tako

lahko praktična spoznanja in konkretne izkušnje vplivajo na izboljševanje kvalitete strokovnega dela. Tudi v supervizijskem procesu sta najni vmesna in sklepna evalvacija.

- *Timska konferenca*. Teamsko delo je delo v skupini strokovnjakov različnih profilov (lahko tudi prostovoljcev), kar omogoča obravnavo problemov iz različnih zornih kotov. Člani tima si v vsakem konkretnem primeru zastavijo skupen cilj in razpravljajo o možnih načinih za njegovo doseganje. Pri tem vsak član sodeluje s svojo specifično nalogo. Odločitve tima so skupne, sprejemajo se na konferenci in vsak član prevzema odgovornost zanje.

V socialnem delu je timsko delo že dolgo uveljavljeno in relativno dobro razvito tudi pri nas, vendar nikakor ne more nadomestiti supervizije.

- *Kadrovski razvoj (staff development)* pomeni dejavnosti in programe organizacije, s katerimi se povečuje sposobnost delavcev za izpolnjevanje trenutnih in prihodnjih delovnih zahtev na pomembnejših delovnih mestih. Navadno gre za kratke oblike usposabljanja na delu, posredovanje ustreznih informacij, skupinske sestanke, posvete z zunanji konzultanti in druge oblike (BAKER 1991).

- *Terapija* je sistematičen proces in dejavnost, katere cilj je zdravljenje, lajšanje bolezni, nesposobnosti ali problema. V socialnem delu pogosto uporabljamo ta pojem kot sinonim za psihoterapijo, psihosocialno terapijo ali skupinsko terapijo (*ibid.*). Tovrstne terapije se od supervizije razlikujejo po tem, da pri delu s klientom vedno iščemo odgovore na vprašanje, zakaj se je kaj zgodilo, kakor se je, pri superviziji pa je pomembno razpravljati o tem, kaj (konkreten dogodek) se je zgodilo in kako (ravnanje, vedenje, emocije) je vse potekalo.

- *Svetovanje* je proces usmerjanja posameznikov, družin, skupin in skupnosti z dajanjem nasvetov, odpiranjem različnih možnosti, s pomočjo pri opredeljevanju ciljev in dajanjem potrebnih informacij (*ibid.*).

- *Pripravnništvo*. Tu gre za uvajanje novincev v delo, ki poteka v instituciji, in seznanjanje z delovnimi zahtevami na konkretnem področju. Pri vodenju pripravnikov se mentorji navadno ne ukvarajo s pomočjo za razvijanje profesionalnih vlog in profesionalnega vidika osebnosti.

• *Strokovni nadzor* je sistematičen pregled strokovnega dela institucije, tima ali posameznega strokovnjaka. Ta pregled opravi skupina pooblaščenih strokovnjakov, ki jih za konkretno nalogo posebej imenuje pristojni upravni organ. Strokovni nadzor se navadno odredi na zahtevo uporabnikov.

POGOJI ZA SUPERVIZIJO

Da bi lahko supervizija optimalno pomagala strokovnjaku ohranjati in razvijati profesionalne in osebnostne potencialne, je treba zagotoviti določene pogoje. Supervizija je kontinuiran učni proces, zato mora trajati določeno obdobje in potekati po jasno vnaprej določenemu načrtu. Za supervizijo moramo imeti na razpolago dovolj časa, primerne prostore, usposobljene in motivirane sodelavce in podobno.

• *Povezava med delom in učenjem.* V supervizijskem odnosu vedno obravnavamo konkretno izkušnjo iz profesionalne situacije, pri čemer supervizor pomaga strokovnjaku razumeti, kako je ravnal in kaj je njegovo ravnanje pomenilo. Iz tega sledi, da v supervizijskem procesu ne morejo sodelovati osebe, ki pri delu nimajo neposrednega stika z ljudmi.

Dogajanje v superviziji v bistvu preslikava dogajanje v praksi in odnos med supervizorjem in supervizantom pogosto pomeni ponovitev odnosa, ki se je bil vzpostavil med socialnim delavcem in stranko (paralelni proces).

• *Usposobljen supervizor.* Za opravljanje svojega poslanstva supervizor nedvomno potrebuje primerno znanje, ustrezne izkušnje, določene osebne kvalitete in pedagoške sposobnosti. Biti supervizor pomeni priložnost za razvijanje sposobnosti za vodenje sodelavcev pri učenju in ravnanju ob delu (HAWKINS, SHOHE 1990).

Lastnosti dobrega ali kar „idealnega“ supervizorja so:

- znanje in izkušnje v vodenju,
- izkušnje v poučevanju,
- sposobnost usposabljanja za praktično delo,
- sposobnost dajanja potrebnega supporta,
- komunikacijske izkušnje,

• sposobnost istočasne uporabe znanja in izkušenj stroke socialnega dela (PETTES 1979).

Od osebnih kvalitete, ki naj bi jih imel supervizor, avtorji najpogosteje navajajo empatijo, razumevanje, brezpogojno pozitivno naravnost, umirjenost in prijaznost.

Različne vloge, strnjene v vlogi supervizorja, so: učitelj, ocenjevalec, svetovalec, kolega, tehnično izurjeni praktik (HAWKINS, SHOHE 1992).

• *Motivirani supervizanti.*³ Supervizant je strokovnjak, ki je vključen v supervizijski proces, v katerem se uči za delo in spoznava samega sebe v profesionalnih vlogah. Sam je odgovoren za vsebino supervizije, ker prinaša gradivo, in tudi za rezultate svojega učenja. Supervizant mora dosledno upoštevati pogoje, ki jih je sprejel ob sklenitvi supervizijskega dogovora.

• *Varna klima.* Prva in zelo pomembna stopnja v učnem procesu je psihološka varnost in stopnja zaupanja. Seveda pa je občutek varnosti individualen. Med vsemi udeleženci v supervizijskem procesu je treba vzpostaviti zaupnost, sicer ne moremo pričakovati odkrite in poglobljene razprave o vprašanih, ki se nujno dotikajo tudi osebnosti supervizanta. Brez razkrivanja osebnosti ni dobre supervizije, zavarovana pa mora biti zasebnost vseh udeležencev, tudi strank, ki posredno sodelujejo v superviziji.

• *Zagotovljen primeren prostor.* Supervizijsko delo je vedno intenzivna interakcija med dvema človekoma (supervizor in supervizant) ali več ljudmi (supervizor in skupina supervizantov), zato ne sme biti moteno. Prostor za delo naj bo stalen, brez telefona in obiskovalcev.

• *Določen čas.* Izkušnje kažejo, da je treba imeti za obravnavo supervizijskega primera na razpolago približno tričetrt ure. K temu moramo dodati še nekaj minut (5 do 15) za uvodno ogrevanje in refleksijo prejšnjega srečanja (15 minut do pol ure) in čas za sklepno evalvacijo ob koncu srečanja (približno 15 minut).

To pomeni, da je treba vnaprej načrtovati uro in pol do dve uri časa za vsako supervizijsko srečanje, poleg tega pa računati tudi na čas za priprave, ki so potrebe za oba oziroma za

³ Odločili smo se za uporabo termina, ki se je uveljavil na Nizozemskem, ker je enostaven in opredeljuje vlogo osebe, ki se uči s pomočjo supervizijskega procesa.

vse sodelujoče in zahtevajo dvakrat toliko časa kot sama supervizijska seansa.

- *Dogovorjen institucionalni okvir.* Supervizije si ni mogoče predstavljati brez vnaprej jasno opredeljenega dogovora med vsemi akterji, pri čemer je pomembno sodelovanje vodstva institucije, v kateri supervizija poteka. Čas, ki ga posamezen strokovnjak porabi za supervizijo, je treba upoštevati kot del rednega delovnega časa, saj gre za vlaganje v boljše in kvalitetnejše strokovno delo. Strokovni vodja institucije je dolžan zagotoviti možnost supervizije vsem strokovnim delavcem, ki jo želijo in potrebujejo. Ponekod se je uveljavila praksa, da lahko strokovni vodja od delavca zahteva, da sprejme supervizijo, če vidi, da kvaliteta njegovega dela upada.

- *Potrebna finančna sredstva.* Supervizijsko delo je strokovno zahtevno in odgovorno in se navadno vrednoti kot pedagoško delo na višji stopnji zahtevnosti. Za plačilo zunanjih supervizorjev je treba torej vnaprej zagotoviti ustrezna finančna sredstva.

VSEBINA SUPERVIZIJE

Vsak človek ima svoj način reagiranja na različne življenjske situacije, ki se je izoblikoval v specifičnih življenjskih okoliščinah. Ta način reagiranja se ponavlja kot vzorec vedenja in se kaže tudi v profesionalnih odnosih. Ta vedenjski vzorec je lahko pri delu moteč in negativno vpliva na percepcijo profesionalca.

Denimo, da gre za socialno delavko, pri kateri se kaže problem identitete. V profesionalnem odnosu bo to pomenilo, da ne zmore postaviti jasnih meja med tistim, kar je ona sama, skupaj s svojimi potrebami in problemi, in tistim, kar je stranka in njen problem. Prevelika identifikacija s stranko in njenim problemom lahko zaslepi socialno delavko in jo ovira pri trezni presoji položaja.

Take neustrezne vedenjske vzorce, ki negativno vplivajo na opravljanje profesionalnih vlog, lahko supervizija pomaga korigirati, saj je supervizija učenje, učenje pa je spreminjanje. Ali bodo spremembe zajele tudi področje osebnega življenja, supervizor prepušča odločitvi samega supervizanta. Vsekakor pa kontinuirana in dobro vodena supervizija omogoča osebno rast, razvoj profesionalca in njegovo

strokovno dozorevanje. Da bi do tega prišlo, mora supervizija potekati kot proces, v katerem ima supervizant dovolj časa in možnosti, da se sooči sam s seboj in se nauči prepoznavati v „ogledalu“, ki mu ga kaže supervizor.

Bistvo supervizije je učenje s pomočjo izkušnje in reflektiranja te izkušnje. Gre torej za eksperimentalno učenje, pri katerem mora biti supervizant polno udeležen in ki prinaša tudi frustracije. Pri superviziji se razkriva notranji del osebnosti, ki je isti v privatnem in profesionalnem življenju, kadar odnosi do strank, študentov, sodelavcev niso površni in formalni.

Vsebina supervizije je odvisna od cilja, ki ga udeleženci zastavijo na začetku procesa. Usmerjena je lahko na osebo, torej supervizanta, na delo oz. konkretno nalogo ali na metodo dela, ki jo supervizant uporablja, a bi rad izboljšal delovne rezultate (na primer socialno delo s skupino). Ne glede na usmeritev supervizije pa mora supervizor upoštevati tri vidike, ki so pomembni za supervizanta in njegovo delo:

- a) sposobnost videnja vsebine, ciljev in rezultatov dela,
- b) metodološko sposobnost,
- c) osebno, emocionalno doživljanje delovnih situacij.

Vsak problem, situacijo ali gradivo, ki ga v superviziji obravnavamo, je treba analizirati na treh ravneh: kognitivni, vedenjski in emocionalni.

Supervizijski učni proces poteka po določenih fazah, od katerih je vsaka usmerjena k določenemu področju. Kljub temu so ves čas navzoči nekateri elementi, ki pripomorejo k učenju. To so refleksija, problematizacija, konkretizacija in generalizacija.

- *Refleksija* pomeni učenje ob analizi lastnih izkušenj. Supervizor usmerja supervizanta, da sistematično opiše svojo izkušnjo in ob tem pride do novih spoznanj. Supervizor je ob tem nekakšno „tretje oko“, ki določeno izkušnjo vidi bolj objektivno, jo pomaga analizirati in razumeti in tako pripomore k učenju supervizanta.

- *Problematiziranje.* V razpravi se analizirajo različni vzroki in vplivi, ki so sodelovali v konkretni izkušnji in pripomogli k novemu znanju. Pri tem upoštevamo in analiziramo dejavnike na mikro, mezo in makro ravni in

njihovo povezanost v specifičen sistem. Tu se pojasnjujejo protislovja med ravnimi znanja, vedenja in čustvovanja. Pri tem ne gre za iskanje rešitev, temveč za osvetlitev dejstev, ki pojasnjujejo problem.

- *Konkretizacija* pomeni zelo jasno osvetlitev objektivnih in subjektivnih dejstev, ki so bila opažena v konkretni situaciji. Gre za natančno analizo tega, kaj se je zgodilo, kakšno je bilo ravnanje udeležencev, kako je dogodek potekal in v čem je supervizijski problem.

- *Generalizacija* ali posplošitev je pomembna za sam proces učenja kakor tudi za to, da supervizija ne koristi le supervizantu v konkretni situaciji. Ob analizi vsake konkretne izkušnje lahko pridemo do novega splošnega spoznanja, ki ga lahko uporabimo v novih podobnih situacijah.

SUPERVIZIJSKI PROCES⁴

V supervizijskem procesu supervizor neposredno sodeluje s supervizantom oziroma supervizanti (kadar gre za skupinsko supervizijo). Posredno pa je udeležena tudi stranka in celotno delovno okolje supervizanta. Ker gre za obravnavo konkretnih situacij iz delovnega življenja, supervizant natančno opiše dogodek, svoje interakcije s stranko, strankine in svoje reakcije, čustva in tisto, kar doživlja kot problem. Seveda mu supervizor z vprašanji pomaga, da je opis dogodka čimbolj natančen.

Rekli smo že, da je supervizija sistematičen in kontinuiran proces, ki traja določeno obdobje. Holandski model zahteva dvajset supervizijskih sestankov, ki potekajo na vsaka dva tedna, kar pomeni, da proces traja leto dni, skupaj s prekinitvami med dopusti in prazniki.

Sistematičnost procesa zagotavljajo vnaprej opredeljene delovne faze. Te so: predhodna, uvajalna ali začetna, srednja ali delovna, vmesna evalvacija in sklepna faza s slovesom, ki ji sledi sklepna evalvacija (LUTTKINHOLT 1987). Vsako od navedenih faz si bomo ogledali malo pogloblje.

PREDHODNA FAZA

To je priprava na supervizijo, v kateri oba oziroma vsi udeleženci zberejo informacije o

superviziji, o supervizorju, o instituciji, v kateri supervizant dela, in se dogovorijo za začetek in pogoje supervizije.

Supervizor se v tej fazi prvič sreča s supervizantom, ga seznanja s cilji supervizije, z različnimi načini supervizijskega dela, s kriteriji za presojo uspešnosti supervizijskega procesa, s potekom tega procesa in z njegovimi pravicami in dolžnostmi. Po informacijah, ki jih zbere o področju dela in supervizantovi instituciji, se odloči, ali bo vlogo supervizorja v konkretnem primeru sprejel ali ne (če ne poznamo okoliščin, v katerih supervizant dela, supervizija ne more biti kvalitetna). Zbere tudi osnovne informacije o supervizantu in poskuša z njim uskladiti čas za supervizijske sestanke ali vsaj za prvi sestanek.

Supervizant v tej fazi potrebuje nekaj spodbud, da se dokončno odloči za supervizijo, in nekaj usmeritve, da bo znal čim bolj stvarno zastaviti cilje, ki jih želi s supervizijo doseči. Pri tem je seveda pomembno, koliko predhodnih informacij ali izkušenj z metodo supervizije ima. Seveda so zanj pomembni tudi podatki, ki jih dobi o bodočem supervizorju po neformalni poti, denimo od njegovih prejšnjih supervizantov, študentov in podobno.

UVODNA ALI ZAČETNA FAZA

Ta faza obsega dve ali tri seanse in je zelo pomembna za ves nadaljnji proces. V njej je treba določiti pravila sodelovanja in jih sprejeti. Najpomembnejši cilj te faze je sprejem supervizijskega dogovora ali delovnega načrta. Prav tako morata v tej fazi udeleženca spoznati drug drugega, okoliščine, v katerih poteka delo supervizanta, potek učenja s pomočjo supervizije, njene cilje in možnosti.

Supervizijski dogovor se opravi v pisni obliki in mora vsebovati natančno določena pravila sodelovanja in konkretizacijo vseh pogojev, ki morajo biti zagotovljeni za uspešen potek supervizijskega procesa. Sem sodijo kraj sestankov, dnevi in ure supervizijskih srečanj, trajanje vsake seanse in trajanje supervizijskega procesa v celoti, način obveščanja v primeru, da eden ali drugi ne bo mogel priti na dogovorjeni sestanek ali da supervizant ne bo pravočasno vnaprej poslal gradiva. Okvirno se

⁴ Pri opisu supervizijskega procesa se najbolj naslanjamo na knjigo Ann Luttkinholt (gl. literaturo).

vneprej določi tudi čas za vmesno evalvacijo in opredeli njene cilje in vsebino.

Pri tem je pomembno, da supervizor in supervizant o vseh podrobnosti razpravljata in se z vsem vneprej strinjata, šele nato podpišeta supervizijski dogovor. Dobro je, če so v supervizijskem dogovoru zapisani konkretni cilji supervizanta in ne cilji supervizije na sploh. Seveda pa to pomeni, da mora supervizant do sklenitve dogovora opraviti že nekaj dela in se zavedati, kje mu lahko supervizija pomaga, da bo bolje in lažje opravljal svoje profesionalno poslanstvo. Cilji učenja niso statični, temveč se v procesu spreminjajo in prilagajajo, zato jih je treba obravnavati fleksibilno.

Obe vlogi, tako supervizorja kot supervizanta, morata biti v dogovoru jasno opredeljeni.

Namesto supervizijskega dogovora ponekod raje uporabljajo termin delovni načrt, ker zveni manj togo. Vsekakor pa mora biti tudi delovni načrt rezultat jasnega medsebojnega dogovora in pripravljen v pisni obliki, da je obojestransko obvezujoče.

Delovni načrt ali supervizijski dogovor v pisni obliki je smiseln tudi zaradi supervizantove delovne organizacije. Iz njega se namreč lahko razbere, da gre pri superviziji za resno delo, ki ga mora organizacija šteti kot delovni čas. Vendar načrt ni dokument, ki bi ga kazalo predložiti vodjem ali kadrovske službi, saj vsebuje preveč občutljiva vprašanja, ki bi jih lahko kdo tudi zlorabil.

Medsebojno spoznavanje je pomembno, saj se s supervizijo začne proces sodelovanja, ki bo nekaj časa trajal, med sodelujočima ali skupino sodelujočih pa se bo vzpostavil osebni odnos, ki bo podlaga za supervizantovo učenje o svojem delu in o samem sebi. Šele ko se nekoliko spoznata, lahko akterja ugotovita, ali bosta lahko uspešno sodelovala v supervizijskem procesu ali pa imata vtis, da to ne bo mogoče.

Če je ob začetnih pogovorih prišlo na dan nekaj, česar drugi nikakor ne prenese (denimo nacionalistična miselnost ali kaj podobnega), je lahko to precejšnja ovira za sodelovanje, tudi če ni v neposredni zvezi z delom, ki ga opravlja supervizant. Preden se v takem primeru supervizor in supervizant odločita, da sodelovanja ne razvijeta, je vsekakor smiselno

natančno razpravljati o sporni temi in se šele nato, če ugotovita, da ovira še obstaja, dogovoriti o pretrganju razmerja. Zavedati se moramo, da si socialni delavci ne moremo izbirati strank, in v praksi se pogosto dogaja, da se soočamo z miselnostjo, predsodki in naravnostjo, s katero se osebno ne moremo strinjati, vendar nas to praviloma ne sme odvrniti od dela s takim človekom.

Supervizor v tej fazi supervizantu natančno opiše proces učenja s pomočjo supervizije in osebni stil, ki ga pri tem uporablja. Kljub temu, da o supervizijskem procesu, metodi, tehnikah, modelih in podobnem obstajajo dognanja, ki jim lahko rečemo teoretska, je vendar osebnost supervizorja zelo pomembna, ker določa njegovo osnovno naravnost pri supervizijskem delu. Temeljna razlika je v tem, ali supervizor uporablja direktiven ali bolj permisiven pristop; vsak od njiju ima svoje prednosti in tudi slabosti. Pomembno je, da se tega oba zavedata in s tem soglašata. Če pa supervizant zase ve, da ne more učinkovito delovati, kadar je voden permisivno, lahko predlaga direktiven pristop.

Supervizor mora poznati svoj specifičen stil učenja in mora čimprej prepoznati tudi supervizantov stil. Stil učenja vpliva na način pridobivanja izkušenj in ravnanje z njimi; je zelo pomemben pogoj za samostojno učenje.

Supervizorjeva naloga je tudi, da že na začetku zagotovi ustrezne pogoje za učenje, kot so varnost, odkritost, stvarnost in primeren prostor. Vzdušje na prvih sestankih mora nakazati način nadaljnjega dela, pri čemer je najpomembnejše zaupanje.

Za supervizorja je v tej fazi nevarno, da se oprime vprašanj, ki jih supervizant postavi najprej, in ostane zgolj pri njih, ali da vstopi v supervizijo z listo „klasičnih“ vprašanj, ki se najpogosteje pojavljajo v praksi in jih poskuša vsiliti supervizantu kot relevantna. Supervizor se mora naučiti, da vstopa v vsak supervizijski odnos popolnoma neobremenjen, prisluhne vsakemu supervizantu posebej in se odziva na njegova konkretna učna vprašanja.

Supervizant zlasti razmišlja o sebi, svojem delu, svojem odnosu do njega in do ljudi, s katerimi dela. Poskuša ugotoviti, katere delovne situacije so zanj obremenjujoče, mu puščajo občutek nelagodnosti in nezadovoljstva, in

katere ga osrečujejo. Vse to je pomembno za formuliranje ciljev supervizije in za zastavljanje konkretnih supervizijskih vprašanj, ki jih bosta s supervizorjem na srečanjih razčlenjevala. Seveda supervizor sodeluje tudi že pri postavljanju supervizijskih ciljev in vprašanj in skrbi, da bi ne bili zastavljeni nerealno.

SREDNJA ALI DELOVNA FAZA

V tej, osrednji fazi supervizijskega procesa gre v bistvu za nadaljevanje začetne faze in za uporabo rezultatov, ki iz nje izhajajo. Prehod iz začetne v delovno fazo je skoraj neopazen, saj gre za nadaljevanje procesa, ki se je že začel. Najpomembnejša razlika je v tem, da so se v uvajalni fazi supervizijska vprašanja evidentirala, nizala, sedaj pa jih sodelujoči pozorno in poglobljeno obravnavajo.

Delo poteka s pomočjo zgodb, podrobnih opisov konkretnih situacij iz delovnega okolja supervizanta in delovnih oziroma supervizijskih vprašanj, ki jih postavi supervizant, da bi se s pomočjo supervizijske analize nekaj naučil.

Supervizant v tej fazi že zna uporabljati možnosti, ki jih daje supervizija, in jo asimilirati v svoje profesionalno življenje.

V srednji fazi supervizor in supervizant tudi dopolnjujeta delovni načrt, saj sta v dotedanjem sodelovanju spoznala nova področja, ki jih bo treba obravnavati.

VMESNA EVALVACIJA

Vmesna evalvacija je namenjena natančnemu pregledu vsega, kar se je supervizant dotlej že naučil, in evidentiranju tistega, kar je še ostalo. Zato je tudi primerno, da se vmesna evalvacija opravi okoli desetega supervizijskega srečanja, ko je del skupne poti že prehojen in je je polovica še pred njima. To pomeni, da ni še nič zamujeno. Vmesna evalvacija ni posebna faza v supervizijskem procesu (čeprav jo zaradi njene pomembnosti posebej poudarjamo), temveč se opravi na eni ali dveh rednih supervizijskih sestankih v srednji fazi.

Na vmesno evalvacijo se pripravi tako supervizant kakor tudi supervizor, s tem da pripravita pisno poročilo. V njem je pregled vsebine supervizije, na začetku zastavljenih ciljev in ocena tega, koliko so bili doseženi.

Drug, ne manj pomemben del poročila pa zajema presojo supervizijskega procesa in analizo odnosov med supervizorjem in supervizantom in v skupini supervizantov (kadar gre za skupinsko supervizijo). V poročilu mora biti zelo jasno navedeno, česa se je supervizant na novo naučil o svojem delu in o sebi. Evalvacija je tudi priložnost, da partnerji izrazijo nezadovoljstvo z doseženim in se ob tem dogovorijo, kako naprej. Do konca procesa morata akterja posvetiti vso pozornost prav tistemu, kar je ostalo odprto, bodisi v vsebini ali pa v odnosu, da bi bili tako doseženi vsi zastavljeni supervizijski cilji.

Seveda pa je pomembno tudi vprašanje kriterijev, s katerimi supervizor ocenjuje uspešnost supervizantovega učenja. Dobro je, da so čim bolj objektivni, jasni in znani tudi supervizantu, hkrati pa se pri tako tesnem medsebojnem sodelovanju pri vrednotenju ni mogoče povsem izogniti subjektivnosti.

SKLEPNA FAZA

To je obdobje — tri ali štiri seanse — postopnega končevanja supervizijskega procesa. Ker je bilo sodelovanje intenzivno in se je razvilo tudi v osebni odnos, procesa ne moremo kar v trenutku prekiniti.

V sklepni fazi ni prostora za odpiranje novih vsebin in vprašanj, temveč le za analizo tistih, ki so že bila obravnavana. Supervizor v tej fazi poda dokončno oceno uspešnosti supervizije (v skladu z jasnimi kriteriji), supervizant pa ima možnost, da ugovarja oziroma pove svoje mnenje. Pomembno je, da lahko supervizant svojo izkušnjo supervizije poveže s supervizorjevo oceno in da mu oboje pomaga pri nadaljnjem učenju in delu.

V tej fazi je prav tako pomembno, da supervizor nakaže supervizantu poti in možnosti za nadaljnje učenje brez supervizije. Škoda bi namreč bilo, če bi supervizant vse tisto, česar se je naučil v letošnjem procesu, opustil in ponovno zapadel v rutino delovnega vsakdana. Supervizor ga lahko spodbudi za redno in sistematično analiziranje svojega dela, za pisanje dnevnika z refleksijami, za vključitev v intervizijsko skupino in podobno.

Pred slovesom je treba omogočiti, da vsak udeleženec reče vse, kar misli in čuti, saj

pozneje za to ne bo več priložnosti. Le tako bodo imeli vsi občutek, da je sodelovanje zares končano in da se ti ljudje verjetno ne bodo nikoli več srečali na tak način.

SKLEPNA EVALVACIJA

Za sklepno evalvacijo supervizant pripravi pisno poročilo, v katerem odgovori na vprašanja, ki jih pred tem formulirata s supervizorjem. Ta vprašanja obsegajo naslednja področja: kaj sem se naučil v vlogi supervizanta, kaj sem se naučil novega za svojo profesijo, kaj sem se naučil novega o sebi, kakšen je bil delovni proces v superviziji, kaj sem se naučil od ostalih udeležencev — supervizorja in drugih supervizantov —, kaj so se naučili drugi od mene in podobno.

Sklepna evalvacija daje sodelujočim priložnost, da še enkrat z rahle distance premislijo o kompleksnem dogajanju med supervizijo, o vsem, kar se je v tem času zgodilo, in kaj to pomeni za njihovo delo in zanje osebno.

VRSTE SUPERVIZIJE

Tukaj ne bomo razpravljali o različnih modelih supervizije, ki so, kot smo že rekli, odvisni od modela obravnave, ki se uporablja v praksi, temveč le o bistvenih značilnostih individualne, skupinske ali timske supervizije in intervizije.

- *Individualna supervizija.* Gre za razmerje med supervizorjem in posameznim supervizantom. Ker individualna supervizija omogoča poglobljeno obravnavo supervizantovih vprašanj, jo zelo priporočajo, kadar gre za študenta na praksi, za pripravnika ali za strokovnjaka, ki se uvaja v delo na novem strokovnem področju. Poglobljen in razumevajoč odnos, ki se vzpostavi med supervizorjem in supervizantom, je lahko tudi vzor za odnos med socialnim delavcem in stranko pri delu s posameznikom.

- *Skupinska supervizija.* Supervizijske skupine so praviloma manjše, ker je lahko le tako vsak supervizant deležen pozornosti, ki jo potrebuje za učenje. Na Nizozemskem (LUTINKHOLT 1989) najbolj priporočajo skupine, kjer

supervizor dela s tremi supervizanti. Kot velja pri skupinskem delu nasploh, je tudi tukaj pomembno, da supervizor najde ravnovesje pri tem, koliko pozornosti posveti posameznim članom skupine in skupini kot celoti. Vsekakor pa je skupina s svojo dinamiko tudi svojevrsna priložnost za učenje, saj supervizanti spoznavajo skupinsko dinamiko in se lahko učijo drug od drugega, prepoznavajo vzorce svojega vedenja v vedenju kolegov, se identificirajo z njihovimi problemi in dilemami in skupaj iščejo rešitve s pomočjo supervizorja.

- *Timska supervizija.* Od skupinske supervizije se timska razlikuje po tem, da gre pri timu za skupino ljudi, ki tesno sodelujejo pri delu in imajo že vzpostavljene medsebojne odnose. Upoštevati je treba specifičnosti timskega dela in delitev vlog v njem, pa tudi dejstvo, da supervizijo potrebujeta tako vsak posamezni član kakor strokovna skupina v celoti.

- *Intervizija.*⁵ Intervizija je metoda učenja, pri kateri mala skupina kolegov s približno enako stopnjo strokovne usposobljenosti in delovnih izkušenj daje supervizijo drug drugemu s pomočjo vprašanj, ki se porajajo v njihovem delovnem okolju. Intervizija je torej vrsta supervizije, v kateri nobeden od sodelujočih ne prevzame stalne vloge supervizorja (HANEKAMP 1992).

- *Diadna supervizija.* To je vrsta supervizije, ki jo dajeta drug drugemu strokovnjaka, ki opravljata podobno delo. Pri tem se redno srečujeta in izmenjujeta vlogi supervizorja in supervizanta. Vsak pripravi gradivo in daje drugemu povratno informacijo. Ni nujno, da so njuno znanje in izkušnje na isti ravni. Evalvacija in upravni nadzor sta iz tega odnosa izključeni (GOULD 1978).

SUPERVIZIJSKI SESTANEK

Ker je supervizija sistematičen proces, katerega cilj je učenje, mora biti strukturirano tudi vsako srečanje sodelujočih. Na supervizijska srečanja se morata dobro pripraviti tako supervizant kot supervizor, saj sta za rezultate supervizije odgovorna oba.

⁵ Termin so izoblikovali Nizozemci. V anglosaški literaturi najdemo sinonim „peer supervision“ ali supervizija med kolegi. To vrsto supervizije lahko brez večjih predhodnih priprav in stroškov takoj vpeljemo v našo prakso. Potrebno je le krajše usposabljanje vseh, ki želijo sodelovati, zagotovitev spremljanja njihovega dela (supervizija) in odločitev, da je intervizija sestavni del profesionalnega delovanja.

Supervizant se pripravi tako, da vnaprej premisli o vsebini, ki jo bo prinesel na naslednje srečanje. Pripraviti mora torej „zgodbo“ z natančnim, jasnim in jedrnatim opisom konkretne situacije in svoje izkušnje; iz tega izhaja supervizijsko vprašanje. Vse to napiše in posreduje supervizorju skupaj s poročilom o pretekli supervizijski seansi.

Priprava supervizorja obsega pozorno branje lastnih zapiskov (ali pregled posnetega gradiva) in supervizantovega poročila s prejšnjega sestanka, kakor tudi oblikovanje vprašanj za refleksijo prejšnjega srečanja. Drugi del priprave pa vsebuje seznanitev z zgodbo in novim supervizantovim vprašanjem, razjasnitev tega vprašanja in pripravo vprašanj za analizo situacije.

Supervizijski sestanek je navadno sestavljen iz naslednjih elementov:

a) *Kratka osvetlitev trenutne situacije in počutja sodelujočih.* Pomembno je, da na supervizijskem srečanju supervizor da priložnost supervizantu ali supervizantom, da povedo kaj o svojem trenutnem počutju. To jim pomaga, da „vstopijo v supervizijo“, se sprostijo in pozabijo na večje ali manjše probleme in zadrege, ki bi jih sicer ovirale pri učenju.

b) *Razprava o poročilih s prejšnjega srečanja.* Tu ne gre za nizanje dejstev o dogajanju na prejšnjem srečanju, temveč za ugotavljanje posledic, ki jih je imelo to dogajanje za supervizante. Supervizor je pozoren na to, ali je supervizant nova spoznanja povezal s prejšnjimi in ali je prepoznal podobne vzorce v prejšnjih situacijah. Supervizor ob tem spoznava učni stil supervizanta in je pozoren na dobljene rezultate. Dobra razprava o dogajanju na prejšnjem srečanju je lahko v nekem smislu žetev „posevkov“ preteklih srečanj.

c) *Dogovor o vsebini srečanja.* Supervizor lahko ponudi supervizantu tri alternativne možnosti za delo na vsakokratnem srečanju. Prva je obravnavanje zgodbe in vprašanja, ki ju je za sestanek pripravil supervizant. Druga možnost je analiza okoliščin, ki so povzročile trenutno nezadovoljstvo (lahko tudi zadovoljstvo!) supervizanta, da mu lahko supervizor pomaga „predelati“ trenutna čustva in vzpostaviti ustrezno distanco do dogodka, ki je

vplival nanj. Tretja možnost je v tem, da se vrnejo na vsebino zadnjega srečanja, če se je ob analizi poročil pokazalo, da so ostale še kakšne nejasnosti. Med temi možnostmi naj izbere sam supervizant v skladu s tem, kar je zanj trenutno najbolj pomembno.

d) *Predstavitve in obravnava vsebine.* Ne glede na izbrano temo je naloga supervizorja, da ves čas zagotavlja jasnost dogajanja, kar lahko doseže z dodatnimi vprašanji supervizantu in tako da ga spodbuja k nadaljnjim pojasnilom, svoje razumevanje pa lahko preverja tudi s povzemanjem tistega, kar je bilo rečeno. Pozorno posluša supervizantovo zgodbo, razmišlja skupaj z njim in vse to povezuje s prejšnjimi spoznanji.

Supervizor je v neprestanem dialogu s supervizantom in je hkrati pozoren tudi na neverbalne reakcije, ki spremljajo njegovo pripoved. Ta dialog je zavesten, premišljen in usmerjen k spodbujanju supervizantovega nadaljnega učenja in notranjega dialoga, ki bo to omogočil. Karkoli supervizor reče, stori, ali pa tudi ne izreče in ne naredi, pelje k določnemu rezultatu. Včasih je bolje, če supervizor svoje reakcije ne pokaže, temveč prepusti supervizantu, da sam pride do novih spoznanj in povezav.

Pomembno vlogo pri opazovanju in poslušanju supervizanta ima tudi intuicija. Supervizor mora vključiti vse čute, ki bodo znatno dopolnili razumevanje celotne situacije. Poleg tega pa mora biti supervizor pozoren tudi na pravičen potek supervizijskega pogovora.⁶

e) *Refleksija srečanja.* To je trenutek, v katerem lahko vsak udeleženec pove svoje občutke o tem, kar se je na srečanju dogajalo. Pomembno je, da lahko vsak od udeležencev izrazi svoja individualna opažanja in čustva, ki so spremljala dogajanje. Včasih so zelo dragocena opažanja opazovalcev, ki so bili samo posredno udeleženi, so pa lahko zato več opazili.

f) *Dogovor o naslednjem srečanju.* Določiti je treba dan in uro srečanja, vsebino pa je bolje prepustiti aktualnim vprašanjem, ki jih bo vnaprej pripravil supervizant, nerazrešenim problemem s prejšnjega srečanja ali pa trenutnemu supervizantovemu problemu.

⁶ Iz opisa dogajanja je razvidno, da je supervizijsko razmerje vzporedno profesionalnemu. Ravnanje supervizorja lahko pogosto primerjamo z ravnanjem socialnega delavca oziroma drugega pomočnika ljudem v stiski.

Kmalu po srečanju morata supervizant in supervizor vsak zase napraviti evalvacijo, vsak iz svoje vloge in svojega zornega kota. Ta evalvacija je pogled nazaj. Supervizantova evalvacija bo tema refleksije na naslednjem srečanju, supervizorjeva pa bo usmerjala njegovo vsebino in potek.

DOKUMENTACIJA O SUPERVIZIJSKEM PROCESU

Ves supervizijski proces mora biti ustrezno dokumentiran, sicer se iz njega ne bi bilo mogoče učiti. Dokumentacija je lahko bodisi v klasični pisni obliki — zapiski, poročila, dnevniki in podobno — ali pa je podprta s tehničnimi pripomočki, kot so video ali tonski posnetki.

Morda je ravno sprotno in sistematično dokumentiranje dogajanja v zvezi s supervizijo tisti najmanj prijeten del tega dela, vendar je nujna sestavina procesa. Zapisovanje je nenadomestljiv učni pripomoček. Supervizant si mora znati utrgati čas zase, da razmisli o dogajanju in o svojem odnosu do njega, in si o tem napraviti zapiske. Vse to mora delati zase, zaradi svojega učenja, ne zato, da bi ustregel pričakovanju supervizorja. Kadar zapisujemo, navadno hkrati zbrano razmišljamo o preteklem dogodku, z distance tudi lažje vidimo povezave z drugimi situacijami in prepoznamo vzorce v svojem vedenju. Ker v procesu supervizije razpravljamo o vprašanih, kako se je kaj zgodilo, je prepuščano samemu supervizantu, da razmisli tudi o odgovorih na vprašanje, zakaj se mu je neka stvar pripetila, ali se mu večkrat dogaja, kje so notranji vzroki vsega tega. Sam bo odločil, ali bo o svojih odgovorih na ta vprašanja prihodnjič razpravljal ali ne; pomembno je, da odgovore išče zase, za svoje ravnanje in življenje.

Vprašanja, ki jih uporabljamo kot pripomoček za refleksijo, nam pomagajo, da identificiramo tudi čustva, ki smo jih doživljali v neki situaciji, pomen, ki ga je imel dogodek za nas, in kaj smo se iz njega naučili.

Za socialno delo imajo supervizijski zapiski še dodaten pomen. Gre za učenje ali kar trening kratkega in jasnega pisnega (in seveda tudi verbalnega) izražanja, brez dolgovernih opisov dogajanja in nerelevantnih podatkov. Supervizor o obširnih opisovanjih jasno pove,

da so odveč in da pogosto tudi zameglijo dejansko situacijo. Tako lahko s pomočjo supervizije razvijemo tudi sposobnost za jasno, kratko, vendar korektno poročanje o dogodkih iz profesionalnega življenja, kar je pomemben del strokovne komunikacije.

- *Supervizijsko poročilo.* Poročilo je sredstvo za intenziviranje supervizijskega procesa, saj pomeni pripravo na vsako naslednje srečanje in refleksijo preteklega. Refleksija pomeni sposobnost pogledati nazaj na proces, verbalizirati svoje vedénje in svoje odnose v njem, obuditi spomin na bistveno dogajanje in interakcije, zadržati srečanje v spominu in priti do celote zase in za druge. Z refleksijo pride supervizant do spoznanja, kaj določena izkušnja zanj pomeni, kaj se je iz nje naučil, in mu omogoča primerjavo z izkušnjo drugih udeležencev.

Poročilo je za supervizanta pripomoček za spremljanje učnega procesa. Ob pripravi poročila lahko supervizant poveže posamezna srečanja, spozna smer in preskusi doseganje ciljev supervizije. Zapiski so pomembni tudi za pripravo vmesne in sklepne evalvacije. Hkrati so poročila tudi evidenca supervizantovega dela in prisotnosti na seansah.

- *Pripomočki za tonsko snemanje* so v pomoč pri zapisovanju in reflektiranju, saj omogočijo ponovno poslušanje in možnost, da slišimo tudi tisto, kar smo prvič morda preslišali. To je pomembno za vse partnerje v superviziji.

Supervizant pa lahko s posnetki svojega dela s stranko (seveda ob doslednem upoštevanju načela profesionalne skrivnosti) tudi pripravi gradivo za naslednjo seanso. To daje supervizorju možnost živega vpogleda v supervizantovo strokovno ravnanje in tudi več priložnosti za razumevanje njegovih stisk.

Snemanje je z vidika supervizorja zlasti pomembno pri individualni superviziji, saj lahko „tretje uho“ razbije preveč domače vzdušje in zagotovi bolj kontrolirano in usmerjeno vodenje seanse. Posnetki so zelo uporabni za analizo supervizorjevih intervencij, vprašanj, reakcij in tudi reakcij supervizanta.

- *Video posnetki* so še nazornejši pripomoček za spremljanje učenja v supervizijskem procesu. Omogočajo podoživljanje in poznejšo analizo celotnega dogajanja, z vsemi verbalnimi in neverbalnimi reakcijami v njem.

Supervisor pa mora biti pozoren na to, da je lahko za nekatere supervizante opazovanje samega sebe neprijetna izkušnja, zato je primerno počasno in postopno uvajanje uporabe

videa. Pomembno je tudi, da imajo supervizanti možnost o tej svoji izkušnji pozneje govoriti in jo predelati.

Literatura

- R. L. BAKER (1991), *Social Work Dictionary*. Silver Spring: NASW Press.
- L. M. BRAMMER (1993), *The Helping Relationship*. Boston: Allyn and Bacon.
- G. EGAN (1990), *The Skilled Helper*. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- D. FLEISHER, B. HADE CAPLAN, G. GOULD (1989), The Dyad Model of Supervision: A Case Study in a Staff-Faculty Counseling Center. *Research in Social Work Abstracts*, 3: 45-55.
- K. FORD, A. JONES (1987), *Student Supervision*. London: MacMillan.
- H. HANEKAMP (1992), *Intervision*. Hogeschool Nijmegen.
- P. HAWKINS, R. SHOHEI (1992), *Supervision in the Helping Professions*. Philadelphia: Open University Press.
- K. HESSEN (1989), Supervizija, proces učenja v dvoje. Hogeschool Nijmegen (preveden separat).
- A. KADUSHIN (1976), *Supervision in Social Work*. New York: Columbia University Press.
- A. LUTTINKHOLT (1987), *Leren onderwijzen*. Amsterdam: SARA.

refleksije o lastnem poklicnem delu, ki se odvija v simetrični komunikaciji med supervizorjem in supervizantom (v individualnem supervizijskem procesu), besedni v skupini strokovnih delavcev. Pomen je, da že opravlja praktično delo in želijo razmišljati o tem, kako in zakaj delajo, kar delajo. Pripravljeni so se učiti novih odgovorov na stara vprašanja.

Supervizija se je razvila v tistih poklicnih segmentih, kjer je delo povezano z interdisciplinarnimi stiki z ljudmi v najrazličnejših delovnih kontekstih, ki jih pokrivajo medicina, socialna, vzgojno in izobraževalno dela. Najbolji pogoj, da govorimo o potrebnosti in možnosti supervizije, je ta, da se v teh segmentih od profesionalnega delavca pričakuje, da bo vplival na spremembe, pomagal pesemtnikom in skupinam, s katerimi dela, in pri tem dosegal vsaj določene ali vsaj postelakovane cilje.

Ker pri tako opredeljenem delu nikakor ne moremo doseči dokončne poklicne kompetence, saj se razmere v delovnem kontekstu stalno spreminjajo, in zaradi množice dejavnikov, ki vplivajo na izvajanje dela, strokovno dodiplomsko pr tudi podiplomsko pedagoško znanje ne zadolža.

S tem ne želim podcenjevati pomena obvladovanja stroke in strokovnih in teoretičnih znanj,

Urednik priročnika o superviziji G. Fatzer

(1990: 9-16), ki opisuje teoretske modele supervizije na različnih strokovnih področjih, meni, da sta za sodoben razvoj supervizijske misli značilni divergenčnost in razpolikost tako teoretskih izhodišč kot t njih izpeljanih praktičnih modelov supervizije.

Različnost je po njegovem mnenju razumljiva, saj je supervizija danes razvita ne le na področju medicine (psihiatrije) in psihoterapije, temveč tudi na področju socialnega dela in na nekaterih segmentih vzgoje in izobraževanja.

Supervizijski proces se kot metoda praktičnega učenja in poklicne refleksije vse bolj uveljavlja tudi v okviru uvajanja različnih inovativnih projektov.

Ne nazadnje igra vedno bolj pomembno vlogo pri oblikovanju in vodenju različnih delovnih skupin in profesionalnih splov in pri njihovem oporu. In slednje je tudi predmet razmišljanja v tem članku.

Teoretski okvir, ki so podlaga različnim modelom supervizijskih procesov, se razlikuje po tem, kakšno vlogo v tem procesu postavlja v ospredje.

Alenka Kobolt

SKUPINSKA SUPERVIZIJA IN SUPERVIZIJA DELOVNE SKUPINE OZIROMA TIMA

UVOD

V članku predstavljam bistvene premise, ki konstituirajo proces skupinske supervizije, in skušam razmejiti med elementi, značilnimi za supervizijo skupine neodvisnih članov, in supervizijo tima. Ti obliki supervizijskega procesa opisujem v njihovih bistvenih značilnostih in dejavnikih, ki jih združujeta, in tudi tistih, ki jih razločujeta.

Proces supervizije razumem kot proces refleksije o lastnem poklicnem delu, ki se odvija v simetrični komunikaciji bodisi med supervizorjem in supervizantom (v individualnem supervizijskem procesu), bodisi v skupini strokovnih delavcev. Pogoji pa je, da že opravljajo praktično delo in želijo razmišljati o tem, kako in zakaj delajo, kar delajo. Pripravljeni so se učiti novih odgovorov na stara vprašanja.

Supervizija se je razvila v tistih poklicnih segmentih, kjer je delo povezano z intenzivnimi stiki z ljudmi v najrazličnejših družbenih kontekstih, ki jih pokrivajo medicina, socialno, vzgojno in izobraževalno delo. Naslednji pogoj, da govorimo o potrebnosti in nujnosti supervizije, je ta, da se v teh segmentih od profesionalnega delavca pričakuje, da bo vplival na spremembe, pomagal posameznikom in skupinam, s katerimi dela, in pri tem dosegal vnaprej določene ali vsaj pričakovane cilje.

Ker pri tako opredeljenem delu nikakor ne moremo doseči dokončne poklicne kompetence, saj se razmere v delovnem kontekstu stalno spreminjajo, in zaradi množice dejavnikov, ki vplivajo na izvajanje dela, strokovno dodiplomsko pa tudi podiplomsko pridobljeno znanje ne zadošča.

S tem ne želim podcenjevati pomena obvladavanja stroke in strokovnih in teoretičnih znanj,

ki si jih poklicni profili na teh področjih pridobijo. Želim le poudariti, da je za dvig strokovne kompetence in kvalitete dela potrebna tudi neposredna refleksija tega, kako strokovnjak svoje znanje udejanja v praksi. In opozoriti želim, da je v teh poklicih zelo pomembno spraševanje o tem, kako delo vzvratno deluje na uporabnika, pa tudi na strokovnjaka.

TEORETSKA IZHODIŠČA SUPERVIZIJSKEGA PROCESA

Urednik priročnika o superviziji G. Fatzer (1990: 9-16), ki opisuje teoretske modele supervizije na različnih strokovnih področjih, meni, da sta za sodoben razvoj supervizijske misli značilni divergentnost in raznolikost tako teoretskih izhodišč kot iz njih izpeljanih praktičnih modelov supervizije.

Različnost je po njegovem mnenju razumljiva, saj je supervizija danes razvita ne le na področju medicine (psihatrije) in psihoterapije, temveč tudi na področju socialnega dela in na nekaterih segmentih vzgoje in izobraževanja.

Supervizijski proces se kot metoda praktičnega učenja in poklicne refleksije vse bolj uveljavlja tudi v okviru uvajanja različnih inovativnih projektov.

Ne nazadnje igra vedno bolj pomembno vlogo pri oblikovanju in vodenju različnih delovnih skupin in profesionalnih timov in pri njihovem suportu. In slednje je tudi predmet razmišljanja v tem članku.

Teoretski okviri, ki so podlaga različnim modelom supervizijskih procesov, se razlikujejo po tem, katere vidike v tem procesu postavljajo v ospredje.

Kot nepogrešljivo teoretsko osnovo za supervizijo vidim zlasti nedirektivni rogerjanski model, ki se osredotoča na poklicno rast in zvečanje kompetence supervizanta. Ta model ponuja tudi okvir za oblikovanje faz v procesu supervizije in osnovnega nedirektivnega pristopa, kar omogoča, da supervizant ne dobiva odgovorov na svoja vprašanja, temveč da odgovore išče sam skozi lasten učni proces.

Model Balintovih skupin je „železni repertoar“ za skupinski supervizijski proces, ki se mu pridružuje skupinskodinamični model. Slednji daje osnovo za razumevanje skupinskih struktur in procesov.

Pomembno teoretsko podlago za skupinsko supervizijo vidim tudi v tematsko centrirani interakciji (TCI) Ruth Cohnove, ki poudarja pomen ravnovesja med potrebami posameznika na eni, skupine kot celote in nove entitete v skupinski superviziji na drugi in obravnavanih tem — supervizijskih vprašanj — na tretji strani enakostraničnega trikotnika.

Za korektno usmerjanje supervizijskega procesa potrebujemo integracijo osnovnih znanj iz komunikacije, vodenje razgovora v skupini, poznavanje značilnosti reflektivnega učenja oziroma posameznih kognitivnih učnih stilov in prepoznavanje komunikacijskih virov.

SKUPINSKA SUPERVIZIJA IN SUPERVIZIJA TIMA

H. Raguse (1991: 249) definira skupinsko supervizijo kot proces poklicne refleksije, kjer je poleg usmerjevalca-supervizorja v učnem procesu več oseb, ki se izmenjujejo v vlogi supervizanta, torej tistega, ki se poda na pot učenja o tem, kako in zakaj opravlja svoje profesionalno delo tako, kakor ga. S tem avtor tudi razmeji skupinsko supervizijo od supervizije tima.

V timski superviziji so člani skupine med seboj tesno povezani pri opravljanju delovnih nalog in v supervizijskem učnem procesu razrešujejo vprašanja, povezana z njihovim funkcioniranjem pri skupnem delu. Iščejo odgovore na vprašanja o strukturi medsebojnih odnosov in o morebitnih zastojih in ovirah, ki jih doživljajo pri opravljanju delovnih nalog.

Če iščemo prednosti skupinske supervizije pred individualno, bi lahko rekli, da je

prednost male skupine v tem, da se z učnim procesom prepletejo značilnosti skupinske dinamike, ki omogočajo učenje drug od drugega, bogatejšo komunikacijo, več alternativ, več pogledov na isto stvar. Med člani supervizijske skupine se ustvari razširjena mreža socialnega učenja in medsebojnega suporta. Pa še nekaj lahko navedemo med prednostmi skupinskega procesa. Ponuja več možnosti za aktivno rabo različnih supervizijskih metod in tehnik. Naj med njimi omenim le igranje vlog v najrazličnejših variantah.

In če bi iskali pomanjkljivosti, bi morda kot osnovno hibo skupinske supervizije omenili, da lahko posamezni član supervizijske skupine nastopi v vlogi „supervizanta z materialom“ (kar pomeni analizo lastnega primera, situacije, problema, vprašanja) veliko redkeje kakor v individualnem supervizijskem procesu.

Kot pomanjkljivost skupinske supervizije se lahko izkaže tudi kompetitivni duh v skupini, zapletena dinamika skupine, ki ovira odprto refleksijo. Navedeno prej velja za situacijo v superviziji tima kakor pa za supervizijo med seboj neodvisnih članov supervizijske skupine.

O ZNAČILNOSTI PROCESA SKUPINSKE SUPERVIZIJE

Proces supervizije v skupini ima značilne faze, ki hkrati pomenijo tako specifičnost te situacije kot njene prednosti. Tako pravi Raguse (*op. cit.*: 250), da mora v prvi fazi skupinske supervizije posameznik nujno imeti zadosti prostora in časa, da brez motenj predstavi svoj material, svoj problem in svoje vprašanje. V tem ga ne sme ustavljati niti supervizor niti drug član skupine. Ne smemo ga usmerjati, mu postavljati vprašanj. Lahko bi rekli, da supervizant potrebuje čas, da oblikuje svoj „geštalt“.

V drugi fazi pride do komunikacije v skupini, katere cilj pa ni interpretacija „predstavljenega geštalta“, temveč le zrcaljenje slišanege. In sicer tako kognitivno kot konotativno zrcaljenje tistega, kar je supervizant predstavil in so ostali člani, skupaj s supervizorjem, slišali.

In v tej fazi pride do veljave prednost skupinske supervizijske situacije. Posamezen član supervizijske skupine namreč ne dobi le supervizorjeve „odslikave“. Doživi povratne

informacije in odmeve ostalih članov skupine. Seveda pa s tem učnega procesa, ki je osnovni cilj supervizije, še ni konec.

Odslikava s pomočjo drugih članov supervizijske skupine omogoča supervizantu rekonstruirati prvotno vprašanje. Omogoča, da si to vprašanje ogleda iz novih zornih kotov in se sam odloči, ali je bila njegova prvotna perspektiva razumevanja primerna in smiselna.

Supervizijsko vprašanje si je verjetno postavil zaradi dilem, dvoumnosti, nejasnosti, ki jih je čutil pri opravljanju poklica v konkretni situaciji. Zdaj mu novi zorni koti videnja, ki mu jih posredujejo drugi člani skupine in supervizor, omogočajo videti lastno situacijo v novi luči, posredujejo mu dodatne informacije in mogoče tudi drugačne rešitve. Na ta način supervizant razvije tako imenovano „razširjeno razumevanje“ svoje poklicne situacije.

V fazi, ki sledi oblikovanju te razširjene slike, je seveda možna ne le odslikava, temveč tudi diskusija o tem, katere akcije in kakšno ravnanje izhajajo iz različnega razumevanja situacije. Tako pridemo do obravnave različnih konkretnih profesionalnih akcij oziroma intervencij. Ravni različnega videnja se pridruži raven različnega ravnanja. In to pomeni dobro učno situacijo za tistega, ki išče alternative.

Iz opisanega procesa je jasno, da so člani supervizijske skupine močno vpleteni v proces lastne refleksije o tem, kako opravljajo svoje delo, vrhu tega pa dobijo vpogled tudi v to, kakšna vprašanja si ob delu postavljajo kolegi. Skupina ponuja veliko širši učni kontekst od tistega, ki ga daje individualna supervizija.

To hkrati prinaša pomembno zadevo, ki je ne smemo pozabiti in zaobiti. To je potreba članov, da nenehno preverjajo, kakšno mesto zavzemajo v skupini, kako varne se lahko počutijo, da se odprejo, da se lotijo resničnih vprašanj. Napisano se to sliši prav enostavno. V skupinskem procesu pa ni niti najmanj lahko hitro doseči zadovoljive varnosti za vse člane. „Testiranje varnosti“ mora biti zagotovljeno in mora imeti za člane pozitiven izid, saj sicer do pravega učenja sploh ne pride. Omenjena kvaliteta je zlasti pomembna pri superviziji tima, vendar o tem v nadaljevanju.

Prikaz značilnosti skupinske supervizije bi lahko strnili z ugotovitvijo, da skupinski supervizijski proces pomeni:

- prihranek časa, saj gre skozi učni proces večja skupina (nikakor pa večja od 6 do 7 članov) kakor v individualni superviziji;

- da ponuja skupina novo kvaliteto učnega konteksta, ne le zaradi različnih zrcaljenj, pač pa tudi zaradi novih kvalit, ki jih daje dinamika skupinskega dogajanja in klima medsebojne izmenjave med člani skupine, pa tudi možnost uporabe najrazličnejših metod in tehnik, ki bogatijo proces učenja;

- omogoča učenje iz različnih materialov različnih supervizantov, ki so lahko med seboj zelo divergentni, vse to pa širi profesionalne izkušnje članov.

KAJ JE ZNAČILNO ZA SUPERVIZIJO TIMA?

Tim sodelavcev, ki delajo skupaj in so pri tem odvisni drug od drugega, je posebna supervizijska skupina. Je namreč velika razlika, če strokovni delavci delajo v različnih ustanovah in so se za supervizijsko skupino odločili na lastno pobudo. Teme njihovih srečanj so povezane z njihovimi institucijami in klienti.

Če supervizijsko skupino sestavlja delovni tim, to pomeni, da so zunaj procesa supervizije člani med seboj tesneje prepleteni in soodvisni. V timu namreč na funkcioniranje članov, pa če to želimo ali ne, deluje tudi ustanova s svojimi pravili, utečenimi vzorci, normami, hierarhijo, zgodovino, pa tudi preteklost delovnega tima. Ta je do supervizijskih srečanj delal v vzdušju zamer, antagonizmov, konfliktov (prikritih, odkritih, premoščenih, nepremoščenih). To nedvomno vpliva na proces supervizije tima, kar se lahko zlasti zaostri ob vprašanju varnosti članov, kar je temeljni pogoj, na katerega sem opozorila že prej pri superviziji skupine.

Hawkins in Shohet (1989: 101) podajata zanimivo primerjavo med različnimi delovnimi timi in timi v športu. Nogometni ali košarkarski tim igra isto igro, vendar z različnimi vlogami. Podoben bi bil lahko tim v psihiatrični ali vzgojni ustanovi, kjer morajo biti cilji tima poenoteni, usklajeni, vsak pa poprime za svoj segment dela. V plavalni ekipi sicer vsi plavajo, vendar vsak zase ali sukcesivno, kadar gre za štafetno disciplino. Tak tim je na primer tim socialnih delavcev na centru za socialno delo, ki pokriva različna področja dela ter

členi med seboj delovno niso posebno interdependentni. Druži pa jih skupna ustanova. V atletski ekipi, kjer člani tekmujejo v različnih disciplinah v različnih terminih, je soodvisnosti najmanj. Pripadajo le istemu klubu, lahko se med seboj bodrijo in so si v oporo. Podobno bi lahko bilo v skupinski superviziji, kjer so člani med seboj solidarni, niso pa soodvisni kakor člani tima.

Tako je ena bistvenih značilnosti in zahtev timske supervizije v tem, da se vprašanjem varnosti, soodvisnosti, konfliktom in različnosti članov tima posveti zadosti pozornosti.

Belbin (1981, povzeto po HAWKINS: 102) je opravil klasično študijo, v kateri ugotavlja, zakaj timi uspevajo in v čem tičijo vzroki neuspeha. Ugotavlja, koliko različnih vlog članov tim potrebuje, da bi bil pri delu učinkovit.

Francis in Young (1979: 8) imata v mislih idealen tim, ko ga opredeljujeta kot skupino ljudi,

- ki usmerjajo svojo delovno energijo v doseganje skupnih ciljev, kar opredeljujemo s pojmom funkcionalnost skupine,
- pri čemer posamezni člani delajo z zadovoljstvom, kar imenujemo klima v skupini,
- in je rezultat njihovega dela kvaliteta in učinkovitost.

Tim tako ni interdependenten le v procesu, temveč tudi v rezultatu svojega dela. Od izvira težnja po ocenjevanju, koliko je kdo prispeval k rezultatu in koliko je kdo odgovoren, da rezultat ni dosegel pričakovanj. Ta vprašanja vnesejo v supervizijo tima resne in odgovorne dileme, ki se jih je treba lotiti etično, s primerno distanco, objektivnostjo in pametno strategijo.

Člani tima so lahko na primer različno strokovno orientirani (interdisciplinarni tim v nasprotju z monodisciplinarnim), kar pomeni, da se morajo med delom usklajevati in ravnati po vsaj minimalnih skupnih dogovorih. Najti morajo konsenz, ki omogoča delovanje v isti smeri. To pomeni, da morajo biti člani tima sposobni sklepati kompromise, da se morajo „slišati in razumeti“ ter vzpostaviti med seboj učinkovito in odprto komunikacijo.

Veliko teh nalog je mogoče opraviti s procesom, ki ga strokovnjaki opredeljujejo kot „oblikovanje tima“. Gre za zavestno voden proces, ki ni supervizija v ožjem pomenu

besede, pač pa je bolj usmerjen v procese, ki jih zgoraj naštevam kot tiste, ki omogočajo dobro timsko delo. Dosti teh nalog je medžerske narave in sodijo v okvir vodenja in organizacije dela.

Supervizija tima je možna takrat, ko je tim že oblikovan in člani razpolagajo z zadostnimi izkušnjami, ki so jih pripravljene evalvirati.

Če želimo, da bo supervizija tima res dosegla namen, mora biti ta proces v enakovrednih poudarkih usmerjen zlasti na tri ravni:

- raven posameznega člana tima,
- raven procesov v skupini in
- raven namena oziroma nalog tima.

Raven posameznika pomeni, da mora biti dana možnost postavljati vprašanja, na primer, kako se posamezni član tima počuti v tej skupini, kako ocenjuje svoje mesto v timu, kako vidi pomembnost svoje vloge in prispevka k skupnemu cilju, kako sam vidi svoje delo, kako vidijo njegov prispevek drugi, kakšen odnos imajo drugi člani do njega in kakšen je njegov odnos do ostalih.

Raven procesov v skupini bo evalviran, če bo dovolj prostora za vprašanja in razmislek o tem, kako tim deluje kot celota. So cilji, ki so si jih zastavili, doseženi? Kaj vidijo kot osnovno usmeritev svojega dela? Kateri skupinski procesi se odvijajo v skupini? Kako se člani počutijo? Kje so v skupini zastoji? Kako in kdaj se pojavljajo? Kaj bi bilo treba ukreniti, da bi odpravili ali zmanjšali „ozka grla“? So problemi vsebinske ali organizacijske narave? Kakšne posege zahteva njihovo reševanje?

Raven nalog tima bo evalvirana, če si bo tim sposoben postaviti vprašanja, kot so:

- Kako jasno so definirane njihove naloge in cilji?
- So ti cilji v skladu z „filozofijo“ ustanove in posameznih članov tima pa s potrebami „uporabnikov“?
- So doslej definirane naloge smiselne? Bi jih kazalo korigirati in prenoviti?

Pred vsakim začetkom supervizijskega procesa, individualnega, skupinskega ali timskega, je treba razjasniti:

- kakšni so cilji supervizijskih srečanj,
- kako so definirani osnovni cilji skupine,
- koliko supervizijskih srečanj bo,
- kakšna bo vloga supervizorja in v katere segmente bo proces posebej usmerjen,

• kakšno je razmerje med didaktičnimi, suportivnimi in usmerjevalnimi elementi v superviziji (to je mogoče izpeljati iz opredeljenih ciljev),

• ali supervizijski proces vključuje evalvacijo procesa, ki omogoča korekcijo ciljev in spremembo usmerjenosti supervizijskega procesa v skladu z novimi potrebami članov

skupine ali tima.

Skratka, za čimveč elementov se je treba dogovoriti pred začetkom, kar omogoča, da je proces preglednejši, ne pa nekaj, kar je odvisno od supervizorja in njegove volje. Supervizijski proces mora biti nekaj, kar je „naše“, v čemer aktivno sodelujejo vsi supervizanti in aktivno sooblikujejo supervizijski proces.

Literatura

- G. FATZER (1991), *Supervision und Beratung, Ein Handbuch*. Köln: Edition Humanistische Psychologie.
- D. FRANCIS, D. YOUNG (1979), *Improving Work Groups, A practical Manual for Teambuilding*. London: University Associates, Inc.
- J. FENCLER (1992), *Wege zur Supervision*. V: W. Pallasch, W. Mutzek, H. Reimers (ur.), *Beratung, Training und Supervision. Pedagogisches Training*. Weinheim, München: Juventa.
- P. HAWKINS, R. SHOHEI (1990), *Supervision in the helping professions: An individual, group and organizational approach*. Buckingham, Bristol: Open University Press.
- A. KOBOLT (1992), Supervizija - možnost in potreba na področju socialno pedagoškega dela. *Iskanja*, 12: 36-45.
- A. KOBOLT (1993), Izkušnje s supervizijo v naših vzgojnih in socialnih ustanovah. Referat na posvetu o superviziji (neobjavljeno).
- L. McDERMENT (1988), *Stress Care*. Subiton: SCA Education.
- H. RAGUSE (1991), Gruppensupervision. V: G. Fatzer (ur.), *Supervision und Beratung, Ein Handbuch*. Weinheim, München: Edition Humanistische Psychologie.

človeka, ki pozna svojo vlogo v družbi in tudi v družbi. Vse to pa ni mogoče, če supervizor kot človek nima možnosti spregledati same, v svoje delo, metode, ter če se ne zaveda in se ne priznava mej osebne in strokovne.

Supervizija kot didaktična metoda se je v svetu razvila najprej za tako vrstne dele, kjer so strokovni delavci v človeško-naravoslovesnem odnosu z ljudmi. Tako se je pojavila že v preteklem stoletju na področju socialnega, psihotričnega in psihohigienega dela. V Evropo se je iz Amerike prenesla v šestdesetih letih in je v različnih strokah in kulturnih okoljih razvila različne razvojne poti.

KAJ SUPERVIZIJA KOT DIDAKTIČNA METODA Pomeni

Supervizija je v praksi včasih rabila za nadzor. Na našem področju pa pod tem pojmom že nekaj časa razumemo didaktično, edukativno in suportivno metodo, ki omogoča integracijo poklicnih znanj in spretnosti, pa tudi

interaktivni odnosov, ki jih prinašajo različne vrste skupin. Na teh področjih smo ustvarili pogosto sivoje vzporednih standardov in normativov za vse vrste obravnav in postopkov, s katerimi se svetovskoli dnevno srečujemo pri svojem delu. Te odgovorne vloge povzročajo posebne delovne pogoje in so izjemno strogozorni. Daljše delo v poklicu spremlja tudi pojav „burn-out“, ki ima različne oblike. Ta pojav je spet značilen za poklice, ki so v intenzivnih profesionalnih medčloveških stikih. Supervizija kot suportivna metoda je možna v pogojih, ko se vidimo, slišimo in občutimo, ko ustvarimo pogoje, da lahko kot svetovskoli in ljudje odprto govorimo o svojih potrebah, željah in pričakovanjih tu in zdaj — ko si kot ljudje upamo in zmerno deliti občutke tudi z drugimi.

Supervizorja avtorji pojmujemo kot učitelja, ki zna ustvariti take pogoje, da lahko supervizant izpopolnjuje strokovno znanje v tesnem stiku s praktičnim delom. Kar pomeni skupaj ustvariti pogoje za učenje o svojem delu, o sebi, o dilemah in željah, ki se pojavijo pri svetovanju v profesionalnih in človeških odnosih.

Doris Erzar

VSEBINA IN RAZVOJ SUPERVIZIJE

UVOD

V prispevku nameravam opredeliti možnosti in potrebe supervizije kot suportivne, edukativne in didaktične metode, pa tudi širše možnosti za strokovne delavce centrov za socialno delo, ki delajo na zahtevnih področjih socialnega dela. Tu mislim zlasti na delo v kriznih situacijah, partnerstvu, starševstvu, pri problemih odraščanja, mladostništva, z različnimi oblikami odvisnosti in tudi za težave, ki se dotikajo družine ali posameznika v njej. Čas, v katerem živimo in delamo na centrih za socialno delo, kakor tudi ljudje, s katerimi se pri delu vsak dan srečujemo, ni enostaven. Zahteva strokovno in osebno močnega človeka, ki pozna svojo vlogo v stroki in tudi v družbi. Vse to pa ni mogoče, če svetovalec kot človek nima možnosti vpogleda vase, v svoje delo, metode, ter če se ne zaveda in ne prepozna mej osebnega in strokovnega.

Supervizija kot didaktična metoda se je v svetu razvila najprej za tiste vsebine dela, kjer so strokovni delavci v človeško najosebnejšem odnosu z ljudmi. Tako se je pojavila že v preteklem stoletju na področju socialnega, psihiatričnega in psihohigienskega dela. V Evropo se je iz Amerike prenesla v šestdesetih letih in je v različnih strokah in kulturnih okoljih razvila različne razvojne poti.

KAJ SUPERVIZIJA KOT DIDAKTIČNA METODA POMENI

Supervizija je v praksi včasih rabila za nadzor. Na našem področju pa pod tem pojmom že nekaj časa razumemo didaktično edukativno in suportivno metodo, ki omogoča integracijo poklicnih znanj in spretnosti, pa tudi

osebno razvojni strokovnih delavcev, ki so v stalnem odnosu z ljudmi. Hess (v HAWKINS, SHOHE 1990: 15) govori o superviziji kot o interpersonalni interakciji med supervizantom in supervizorjem, kateri glavni namen je, da supervizant učinkoviteje dela s svojimi strankami. Samo znanje, dobro prepleteno z izkušnjami, je jamstvo za fleksibilnost, ki mora omogočati jasnost sodelujočega odnosa svetovalec-stranka.

Li McDerment (1988: 149) govori o nujnosti supervizije na našem področju prav zaradi intenzivnosti odnosov, ki jih prinašajo različne krizne situacije. Na teh področjih smo svetovalci pogosto prepuščeni lastni izbiri glede ravnanja in odločitev, saj ne teorije ne metode pogosto nimajo vnaprejšnjih standardov in normativov za vse vrste obravnav in postopkov, s katerimi se svetovalci dnevno srečujemo pri svojem delu. Te odgovorne vloge povzročajo posebne delovne pogoje in so izjemno strogene. Daljše delo v poklicu spremlja tudi pojav „burn-out“, ki ima različne oblike. Ta pojav je spet značilen za poklice, ki so v intenzivnih profesionalnih medčloveških stikih. Supervizija kot suportivna metoda je možna v pogojih, ko se vidimo, slišimo in občutimo, ko ustvarimo pogoje, da lahko kot svetovalci in ljudje odprto govorimo o svojih potrebah, željah in pričakovanjih tu in zdaj — ko si kot ljudje upamo in zmoremo deliti občutke tudi z drugimi.

Supervizorja avtorji pojmujejo kot učitelja, ki zna ustvariti take pogoje, da lahko supervizant izpopolnjuje strokovno znanje v tesnem stiku s praktičnim delom. Kar pomeni skupaj ustvariti pogoje za učenje o svojem delu, o sebi, o dilemah in željah, ki se pojavijo pri svetovalcu v profesionalnih in človeških odnosih.

Ravno ta vsebina razlikuje supervizijski odnos od terapevtskega. Supervizija kot metoda je usmerjena k profesionalnemu učenju, psihoterapija pa k „učanju življenja“.

Metodo je mogoče uporabljati šele takrat, ko se supervizant sreča s prakso in ima že določeno profesionalno znanje o konkretnem delu z ljudmi. Na našem področju se je najprej razvil „rogerjanski pristop“, ki se je prijel zlasti na Nizozemskem, v Nemčiji in v Angliji in v bistvu omogoča supervizantu, da se ob supervizorjevem suptu, refleksiji in ostalih tehnikah uči sam.

Hess (v HAWKINS, SHOHE 1990) govori, da veliko supervizorjev zastopa integracijo različnih teoretičnih pristopov in da je njihov stil vodenja v bistvu odvisen od teoretske opredeljenosti in zelo pomembnih praktičnih izkušenj.

ZAČETKI SUPERVIZIJE PRI NAS, RAZVOJ IN SEDANJE STANJE

Ko razmišljam o razvojnih procesih supervizije za delo z družino na centrih za socialno delo, ne morem mimo zakonskih sprememb družinske zakonodaje pred petnajstimi leti, ki so zadolžile centre za socialno delo in svetovalce za nove vsebine dela. To so bile naloge priprave ljudi za odgovorno partnerstvo in starševstvo, obravnave partnerjev in družine v razveznih postopkih in kriznih situacijah. Takrat smo se svetovalci z omenjenih področij aktivno vključili v dodatno usposabljanje za delo z družino. Če danes razmišljam o teh začetkih in mojih takratnih občutkih, ne morem mimo dilem, bojazni in vrste vprašanj, ki sem si jih kot socialna delavka zastavljala zlasti v zvezi z mojo strokovno opremljenostjo in znanjem o družini, o njenih procesih, medsebojnih odnosih in komunikacijah. Takrat sem se, kot še nekateri moji kolegi s centrov, odločila nadaljevati študij na Filozofski fakulteti, smer pedagogika-andragogika. Pri tem študiju je bil moj interes pridobiti več znanja za delo z družino in človekom v njej. Vzporedno s tem obdobjem pa je po mojem mnenju prav zaradi zahtevnega in odgovornega področja družine, partnerstva in starševstva nastala pri svetovalcih potreba po strokovnem druženju, najprej v didaktičnih skupinah, ki jih je nekaj let vodila

prof. Azra Kristančič, pozneje pa v supervizijski skupini, ki jo še vedno vodita dr. Gabi Čačinovič Vogrinčič in dr. Bernard Stritih z Visoke šole za socialno delo v Ljubljani.

V supervizijsko skupino smo se vključili svetovalci z različnih centrov za socialno delo, ki smo v svojih delovnih okoljih delali na področju svetovalnega dela z družino. Supervizijska skupina je po sestavi še danes heterogena, saj so vanjo vključeni različni profili, ki omogočajo interdisciplinaren pristop k obravnavi primerov in tudi teorije. Skupino sestavljajo socialni delavci, pedagogi in psihologi in šteje 15 članov in članic. Vsak član vodi (v paru z drugim) drugo skupino supervizantov iz svoje regije centrov po vnaprej pripravljenem letnem programu, ki ga vsak mesec dopolnimo s predlogi in potrebami članov-supervizantov za naslednje delovno srečanje. Supervizijska skupina, ki jo vodita profesorja z Visoke šole za socialno delo, in tudi vse naslednje skupine se dobivajo enkrat mesečno, kar pomeni za vse vključene supervizante delovni dan v mesecu. Naše skupine so stalne. Ves čas se izvaja skupinska supervizija, na posameznikovo željo pa obstaja tudi možnost občasne individualne supervizije pri obeh profesorjih z Visoke šole. Vsaka od skupin na začetku novega delovnega leta, po letnih počitnicah, sprejme dogovor-pakt, ki supervizantom zagotavlja varnost in možnost pokazati sebe kot človeka in svetovalca. Delo se spremlja z dnevnikom, poročili, refleksijami in občasnimi evalvacijami.

Na skupinah uporabljamo različne metode in tehnike (igranje vlog, metoda dela s tekstom, predstavitev primerov in teorije). Področje družine je navadno na vseh centrih zelo zahtevno delo, saj gre za človeške probleme, ki se pogosto dotikajo tudi svetovalcev in sprožajo v njih vzporedne procese. Skupine so prav zaradi tega zelo motivirane za delo, zato je vodenje teh skupin zahtevno delo in terja veliko osebnih priprav. Pri tem se mi zdi pomembno, da oba supervizorja dobro poznata to delo in ga tudi sama osebno čutita. Tako so naše supervizijske skupine konkretno namenjene:

- pridobivanju novih znanj in informacij,
- osebnostnemu razvoju svetovalca,
- zvečanju socialne kompetentnosti s pomočjo udeležbe v skupinskih procesih.

V skupini nastanejo pogoji in kontakti, ki članom in članicam omogočijo reflektiranje dela s ciljem, da se pokaže nov pogled na lastno delo.

Naj na kratko povzamem mnenja supervizantov po zadnji evalvaciji naše supervizijske skupine, ki jo s kolegico vodiva za obljubljanke in gorenjske centre:

- skupina daje varnost in pogoje za izpostavljanje sebe, svojih problemov, s katerimi se kot človek in svetovalec srečujem v svojem delovnem okolju,

- manj je negotovosti pri delu in večja je profesionalna samozavest,

- na skupini pride do izmenjave številnih mnenj in dilem, za katere v svojem delovnem okolju navadno ni zadosti varnosti,

- pomemben je osebni kontakt, ki ga omogoča skupina,

- pri delu je treba še naprej vnašati nove tehnike in metode igranja vlog, metodo dela s teksti, video itn.,

- dan, ko je supervizija, je pomemben dan,

- izkušnje iz delavnic so dragocene, ker so osebne.

Naša supervizijska srečanja se odvijajo mesečno po posameznih centrih, od koder prihajajo naši člani. Delo supervizijskih skupin po različnih centrih se mi zdi dobra oblika, saj tako osebno spoznavamo delovna okolja kolegov, hkrati pa tudi kolegi spoznavajo nas in prek nas supervizijo kot metodo dela.

SKLEP

V zadnjih desetih letih je na našem področju že nastala supervizijska mreža, kar se mi zdi pomembno izhodišče za supervizijo kot metodo na vseh področjih dela v centrih za socialno delo. Že omenjene izkušnje dela nedvomno kažejo potrebo po permanentni superviziji za vse strokovne delavce, ki delamo z ljudmi. Zakon o socialnem varstvu narekuje Socialni zbornici obveznost supervizije za vse strokovne delavce v socialnem varstvu, še natančneje pa to določajo podzakonski akti, npr. Osnutek standardov in normativov nekaterih storitev v socialnem varstvu. Menim, da je to v tem procesu pomemben korak, saj se je v dosedanji praksi na posameznih centrih včasih pojavila dilema, ali njihovi delavci res potrebujejo supervizijo. Dogajalo se je, da so nekateri iz lastne motiviranosti izkoristili dela prost dan, da so lahko prišli na supervizijo. Zdaj s to zakonodajo in prakso vsi ti problemi odpadejo. Prepričana sem, da bo sedanja Visoka šola za socialno delo še naprej podpirala supervizijo in skrbela za njen razvoj, da bodo te metode postale normalen sestavni del rednih študijskih obveznosti.

Meni osebno sta študij in praktično delo s skupinami dala veliko novih spoznanj in utrdila tiste sedanje metode, ki jih na našem področju že leta razvijamo, vendar včasih brez prave podpore. To podporo danes imamo in na nas samih je, da izkoristimo priložnost.

Literatura

- H. HANEKAMP (1992-1994), *Zapiski študija supervizije*. Neobjavljeno.
- P. HAWKINS, R. SHOHET (1990), *Supervision in the Helping Professions: An Individual, Group and Organizational Approach*. Philadelphia: Open University Press.
- B. A. FARBER (ur.) (1985), *Stress and burnout in the human services*. New York: Pergamon Press
- A. KOBOLT (1992), *Supervizija — možnost in potreba na področju socialno pedagoškega dela*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- L. McDERMENT (1988), *Stress Care*. Surbiton: SCA Education.

Marta Vodeb Bonač

SUPERVIZIJA V PRAKSI ŠTUDENTOV 1. LETNIKA
VIŠJE ŠOLE ZA SOCIALNO DELO

OPIS MODELA

UVOD

Za uvod v prispevek o superviziji kot metodi poučevanja in učenja v praksi sem si sposodila Heideggerjevo misel, ki lepo izraža bistvo tega procesa: „Pustiti drugemu, da se uči. Resnični učitelj dejansko ne pusti, da bi se učili česar koli drugega — razen učenja.“

Misel me je nagovorila z dveh vidikov:

- Za učenca pomeni, da lahko v procesu učenja razvije tiste zmožnosti, ki mu pozneje v poklicu in osebnem življenju zagotavljajo zadovoljstvo in uspeh (vedoželjnost, odprtost za novo, zmožnost tveganja, iskanja, preskušanja, postavljanja ciljev in delovanja v skladu z njimi itn.).

- Za učitelja, ki poskuša slediti tej misli, pa nemalokrat pomeni radikalen preobrat v njegovih predstavah o ciljih in metodah poučevanja in preobrat v delovanju — v samem poučevanju. V čem so osnovne značilnosti tega preobrata?

Kakor smo v socialnem delu v zadnjih letih prešli od pojmovanja stranke kot pasivnega prejemnika uslug različnih ustanov za psihosocialno pomoč k pojmovanju stranke kot nekoga, ki sodefinira svoj položaj in je aktiven pri iskanju izhodov iz stiske, tako je podoben premik potreben tudi v izobraževanju. Učitelj ni več tisti, ki vse ve in daje svoje znanje drugim (implicitno nevednim), temveč je (zlasti v superviziji) tisti, ki omogoča, podpira, spodbuja supervizante v procesu njihovega lastnega učenja. Gre torej za vzajemen, aktiven, participativen odnos med supervizanti in supervizorjem, katerega učinek — kadar ga lahko ocenimo kot uspešnega — je okrepitev poklicne in osebne identitete pri udeležencih.

V praksi študentov Visoke šole za socialno delo sodelujem že nekaj let. V nadaljevanju bom na kratko predstavila cilje in vsebinski in organizacijski okvir supervizije.

Visoka šola za socialno delo v Ljubljani že od leta 1980 sodeluje s Svetovalnim centrom za otroke, starše in mladostnike v Ljubljani, ki je učna baza za študente prvega letnika. Ti si v okviru akcije „Prostovoljno delo z otroki s težavami“ pridobivajo prve praktične izkušnje.

CILJI ŠOLE V USPOSABLJANJU ŠTUDENTOV IN
SUPERVIZIJA

Cilji šole v tem usposabljanju so naslednji:

- omogočiti študentom, da se v okviru študija v prvem letniku postopoma seznanijo z institucijami, ki izvajajo pomoč ljudem v stiski;
- omogočiti jim, da lahko v teh institucijah v procesu izvajanja pomoči prevzamejo vlogo, v okviru katere si pridobijo prve izkušnje za delo z ljudmi.

Ker študentje prvega letnika še nimajo dovolj strokovnih znanj za pomoč ljudem v stiski, lahko to vlogo uresničujejo kot prostovoljni sodelavci različnih ustanov, npr. centrov za socialno delo, osnovnih šol, domov za ostarele, invalidskih organizacij ipd.

V Svetovalnem centru v Ljubljani se študentje-prostovoljci vključujejo v pomoč otrokom in družinam s posebnimi potrebami. Njihova pomoč po vsebini in načinu dopolnjuje delo strokovnjakov (psihologov, specialnih pedagogov, psihiatrov, socialnih delavcev). Študentje obiskujejo otroke enkrat tedensko na njihovih domovih vse šolsko leto. Cilj njihovega dela je osebna in učna pomoč otrokom ter podpora staršem pri iskanju kreativnejših odgovorov pri izhodu iz težav.

Supervizija, ki smo jo razvili v Svetovalnem centru, vsebuje:

- možnosti za pridobivanje teoretičnih znanj (skupaj s študenti izberemo teme predavanj, ki so za študente posebej zanimive),
- možnosti za pridobivanje praktičnih izkušenj v druženju z otrokom in družino,
- možnosti za reflektivno učenje v okviru rednih supervizijskih srečanj in po potrebi individualnih pogovorov.

Tako poskušamo v superviziji dela s študenti vplivati na vse tri vidike učenja:

1. spoznavnega (razvijanje sposobnosti razmišljanja, analiziranja, konceptualiziranja glede na problem in rešitve),
2. emocionalnega (razvijanje zmožnosti doživljanja, vrednotenja, empatije v odnosih z drugimi in v odnosu do sebe),
3. vedenjskega (razvijanje zmožnosti delovanja v smeri sklepov, ki so bili izpeljani iz analize izkušnje).

ORGANIZACIJSKI OKVIR SUPERVIZIJE

Supervizija s študenti poteka v Svetovalnem centru v Ljubljani. V skupini je v lanskem študijskem letu sodelovalo deset študentov. Supervizijska srečanja smo imeli vsakih 14 dni, vedno ob istem času, ki smo ga uskladili z drugimi obveznostmi. Druge dodatne vsebine (predavanja, videokaseto o terapevtskem delu z otroki, razgovore na določeno temo) smo imeli ob posebej za to dogovorjenem času in so se jih udeležili tudi študentje iz drugih supervizijskih skupin.

V supervizijskem procesu, od priprave do evalvacije, smo imeli petnajst srečanj, pet srečanj pa je bilo, kot sem že omenila, organiziranih za drugo, komplementarno vsebino.

Študentje so svoje delo evidentirali v dnevnikih prakse, ki so jih ob koncu študijskega leta oddali učitelju šole, supervizijski material pa so predstavili ustno ali pisno na skupini. Ob koncu supervizije je vsak študent napisal še sklepni esej z refleksijo o celotnem delu in učenju.

Supervizijska srečanja s študenti sem kot supervizorka vodila sama, pri drugih vsebinah programa pa so kot eksperti za določena znanja sodelovali sodelavci Svetovalnega centra in učitelj Visoke šole za socialno delo.

Učni material v superviziji so bila vprašanja študentov-supervizantov, ki so se spreminjala glede na to, kako se je v procesu (skozi čas) razvijal njihov odnos z otrokom, povezana pa so bila tudi z učnimi stili supervizantov.

V skrajšani obliki predstavljam nekatera vprašanja supervizantov, ki sem jih v zadnjem letu razvrstila v naslednje sklope:

1. *Vprašanja, ki so se nanašala na vzpostavitve odnosa z otrokom in družino, npr.:*

- Kaj pa, če me otrok ne bo maral? Ali se je kdaj zgodilo kaj takega?
- Kako naj se predstavim? Kot inštruktor, prijatelj...?
- Ali je otrok doslej že imel izkušnjo s prostovoljcem? Kakšna je bila?

2. *Vprašanja, ki so se nanašala na to, kako so študentje v nekem danem trenutku videli otrokovo družinsko situacijo, npr.:*

- Imam občutek, da bodo starši uničili otroka. Čisto preobremenjen je. Povedala sem jim, da mislim, da se preveč uči. Niso me vzeli resno. To me jezi.
- V tej družini otrok nima pogojev za učenje. Nima miru. Nisem še prišla, da ne bi imeli obiskov. Noben dogovor ne zaleže. Premišljuje, kaj naj storim.

3. *Vprašanja, ki so se nanašala na to, kako so študentje videli svojo vlogo v procesu izvajanja pomoči otroku:*

- Nisem pripravljena biti samo inštruktorica. Danes me je čakal pri otroku doma seznam nalog, ki naj bi jih predelala skupaj. Nalog je bilo za nekaj ur, otrok pa se zmore koncentrirati le za kratek čas.
- Saj razumem, da je v puberteti. Vendar ne vem, kaj naj delava, če se ni pripravljena čisto nič učiti z mano. Sama si vzamem čas, ona pa ima vedno neke izgovore.

4. *Vprašanja, ki so se nanašala na odnos med otrokom in prostovoljcem:*

- Otrok je veliko sam. Večino časa preživi pred televizorjem. Ne išče družbe vrstnikov. Starši prihajajo domov pozno zvečer. Zadnje čase mi vse pogosteje telefonira. Najprej se mi je to zdelo fino, zdaj pa me je začelo obremenjevati. Občutek imam, da se lepi name.
- Ko pridem, imam občutek, da je vesela, potem pa kar ne najdeva stika. Če kaj predlagam, priklama. Sama ne da nobene pobude. Ne

vem, zakaj je tako mirna. Prizadevam si, da bi jo vsaj malo razživila.

5. *Vprašanja, ki so se nanašala na končevanje odnosa:*

- Kako naj mu povem, da ga ne bom več obiskovala? Bojim se, da ga bo prizadelo.
- Sploh mu ne morem tega povedati. Kaj če bi se rajši pogovorila kar z mamo?
- Najrajši bi mu samo pisala.

METODE IN TEHNIKE V DELU S SKUPINO

Da bi med vsemi tremi aspekti učenja (spoznavnim, emocionalnim, vedenjskim) dosegli večjo koherentnost, sem pri delu s skupino uporabljala naslednje metode in tehnike:

Metoda diskusije. Izbrala sem jo v skladu z drugimi pogoji učenja (velikostjo skupine, začetkom seznanjanja s supervizijo). Študentje so o svojih ustnih vprašanjih razpravljali večinoma ustno, brez prejšnje pisne priprave. To je omogočalo, da smo v kratkem času v skupini obravnavali več učnih vprašanj. Ker pa študentje o svojih vprašanjih večinoma niso razmišljali v pisni obliki, s tem tudi niso mogli razvijati bolj poglobljenega reflektivnega načina razmišljanja.

Povratna informacija (feedback). S postopnim uvajanjem pravil povratne informacije v komunikaciji sem želela doseči, da bi uspešno razreševali motnje. Povratna informacija je omogočala intenzivno učenje v smislu zmanjševanja „slepih peg“. Prispevala je k večji transparentnosti v komunikaciji, večji odkritosti, odprtosti, jasnosti. Povratna informacija je bila študentom blizu, prav tako pa sem lahko skozi učne materiale prepoznavala, kako učinkovito in neposredno so jo uporabljali otroci, s katerimi so se študentje družili.

Igranje vlog. Igranje vlog smo uporabljali za osvetljevanje doživljanja pri udeležencih v problemski situaciji, pa tudi kot pripomoček za

iskanje različnih pristopov k razreševanju problema. Igranje vlog je v proces učenja v skupini vneslo tudi več dinamike.

Socialne igre. Podobne učinke kot igranje vlog so imele v socialnem učenju tudi socialne igre. Kot pripomoček sem jih v delu s skupino uporabljala zlasti na začetku — različne igre za vzpostavljanje kontakta med študenti in otroki. Z njimi se je pri nekaterih študentih opazno povečala motivacija za delo.

Za razvijanje spretnosti v komunikaciji pa smo v skupini izvajali tudi vaje v opazovanju, poslušanju, pozornosti ipd.

PREDVIDENE IZBOLJŠAVE

Ocenjujem, da so v prihodnje potrebne v superviziji študentov naslednje izboljšave:

- Da bi lahko intenzivirali proces učenja v skupini, je treba zmanjšati število članov. To pa pomeni bolj jasno načrtovanje supervizije v predhodni fazi, skupaj s predstavniki institucij. Ta sprememba je pogoj za nekatere druge.

- Pričakujem, da bo zmanjšanje števila članov omogočilo bolj poglobljen pristop k obravnavi supervizijskega materiala (pisne refleksije, intenzivnejši odnosi med člani skupine, bolj poglobljeno supervizorjevo spremljanje supervizantovega napredovanja ipd.).

- Pričakujem tudi, da bo ta sprememba ugodno vplivala tudi na odnos supervizor-študenti. Zavedam se, da je treba v superviziji zagotoviti vzdušje nedeljene pozornosti, v kateri je prostor za vprašanja, izmenjavo informacij, razreševanje emocionalnih napetosti, preskušanje spretnosti in tudi čisto navadno kramljanje ob koncu dela.

- Načrtujem tudi jasnejši dogovor z učiteljem šole o učnih nalogah študentov. V skupnem pogovoru je treba opredeliti in razmejiti naloge za prakso študentov, da ne bi prišlo do nepotrebnega podvajanja.

Literatura

- K. FORD & A. JONES (1987), *Student Supervision*. London: Macmillan Education.
- G. EGAN (1975), *Exercises in helping skills*. Chicago: Loyola University, Brooks-Cole Publishing Company.
- P. HAWKINS & R. SHOHEI (1989), *Supervision in the helping professions*. Philadelphia: Open University Press, Milton Keynes.

Henk Hanekamp

INTERVIZIJA

Intervizija je metoda učenja, pri kateri mala skupina kolegov s podobno stopnjo profesionalne usposobljenosti in delovnih izkušenj opravlja supervizijo drug z drugim na osnovi vprašanj, ki se porajajo v njihovem delovnem okolju. Intervizija je torej vrsta supervizije, v kateri nobeden od sodelujočih ne prevzame stalne vloge supervizorja.

V interviziji (in superviziji) se lahko naučimo marsičesa na ustrežnejši način, kakor bi se kje drugje.

Učimo se v mali skupini profesionalcev. To ima prednosti, saj lahko v intervizijski skupini razvijemo vzdušje zaupnosti in odprtosti. Lahko postavljamo učna vprašanja in načenjamo probleme, ki so povezani z delom in ne z osebniimi izkušnjami. Še več. Kot učni pripomoček in ilustracijo lahko uporabimo tudi vzajemne interakcije, vedénje članov drug do drugega med sestanki.

Učimo se skupaj s kolegi. Začnemo lahko z delovno izkušnjo, ki je skupna vsem. Lahko uporabljamo žargon, ne da bi ga bilo treba razlagati. Lahko pričakujemo hitro razumevanje zapletenih vidikov dnevne prakse. Lahko uporabimo izkušnje drugega.

Zaradi tega je intervizija učinkovitejša od drugih metod dela, če se želimo naučiti česa o profesionalnem odnosu, o določenih izkušnjah in o svojem načinu opravljanja dela.

POGOJI IN PRAVILA IGRE ZA UČINKOVITO INTERVIZIJO

Pravila igre omogočajo optimalne pogoje. Odstopanja v praksi so pogosta, če jih zahtevajo specifične okoliščine.

Intervizija je metoda učenja, ki se je veliko uporabljala, in doslej se je nabralo že toliko

izkušenj, da lahko postavimo določena pravila, ki potrjujejo intervizijo kot način razvijanja strokovnosti in nadaljnjega učenja.

- Intervizija je usmerjena na osebni način opravljanja dela udeležencev. Kdor sodeluje v intervizijski skupini, mora dejansko delati v poklicu. Intervizijo je zelo težko izvajati, če je kdo od članov nezaposlen, dolgo bolan ali na dopustu. Tak član ne bi imel o čem govoriti, in to se hitro izkaže za nekoristno. Kmalu bi taka skupina postala kraj za klepet, v kateri se ne bi več govorilo o delovnih izkušnjah. To je lahko prijetno, a nikakor nima značilnosti intervizije.

To ne pomeni, da je treba člana, ki trenutno ne dela, izključiti iz skupine, a pomembno je vedeti, da nezaposlenost pomeni oviro in da v primeru, ko traja, onemogoča sodelovanje v interviziji.

- Intervizija se ukvarja s procesom učenja. To pomeni, da morajo biti sestanki redni, vnaprej jasno določeni z datumi, prisotnostjo, trajanjem, vlogami posameznikov, vsebino in didaktičnimi metodami. Pogostost srečanj lahko variira med enkrat na štirinajst dni in enkrat na šest tednov. Srečanje traja najmanj uro in pol in največ tri ure, odvisno od števila udeležencev. Intervizijsko skupino sestavlja od tri do šest članov. Navzočnost je obvezna. Samo občasna udeležba, kadar ima kdo problem, nima nobenega smisla.

- Intervizija se v osnovi nanaša na vprašanja lastne odgovornosti pri opravljanju profesionalnih vlog. Vsak član je sam odgovoren za svoje delo. Hierarhično nadrejeni člani pomenijo oviro pri delu intervizijske skupine. Vodja in podrejeni ne sodita v isto intervizijsko skupino.

- Intervizija je tako kot katerikoli drug učni odnos odnos z eno funkcijo, kar pomeni:

največ pridobiš le, če se srečuješ z drugimi v intervizijski skupini.

Intervizija se težko povezuje s prijateljstvom, članstvom v istem timu, hierarhičnimi odnosi, sorodstvom, partnerstvom, svetovalnim odnosom in podobnim. Da lahko o svojih delovnih izkušnjah govoriš odkrito in brez predsodkov poslušáš kolege in da se ohrani cilj skupnega učenja o poklicu in opravljanju delovnih nalog, je najbolje, če se z drugimi srečuješ zlasti zaradi intervizije. Včasih je zaradi organizacije dela težko upoštevati to pravilo, pa tudi možnosti za intervizijo bodo včasih vsilile dvojne zveze. Kadar take dvojne zveze obstajajo, je pomembno, da o tem vnaprej razpravljamo in se dogovorimo o zaupnosti, odgovornosti, posledicah, če bi prišlo do napetosti, in o koristnosti srečanj članov izven intervizijske skupine.

Predmet intervizije je osebno učenje. Gre zlasti za suport drug drugemu v procesu učenja ob opravljanju poklicnih nalog. Ko intervizija nekaj časa poteka v isti instituciji ali profesionalni skupini, pogosto pride do dragocenih spoznanj o lastni organizaciji in o opravljanju poklica. Te vpogledje je koristno posredovati organizaciji. Če pa intervizijska skupina začne obravnavati učinkovitost politike, jo to odvráča od temeljnega cilja intervizije in je bolje o tem razpravljati na posebnem sestanku, ki bo pripravljen s pisnim gradivom.

OBLIKOVANJE INTERVIZIJSKE SKUPINE

Najprimernejši način priprave na intervizijo je supervizija. Tako imate priložnost, da se naučite stvari, ki so bolj ali manj bistvene za intervizijo, na primer:

- Poročanje o delovni izkušnji in njeno povezovanje z učnimi vprašanji na ta način, da vnaprej poveš, kaj ti je jasno, in da zastaviš vprašanje tako, da je očitno, da si na točki, ko samo s premišljanjem ne moreš naprej. To imenujemo postavljanje supervizibilnih vprašanj. Lahko se naučiš tako posredovati informacije, da navedeš le glavna dejstva ali probleme in da člani supervizijske skupine sprejmejo tvoje vprašanje tako, kot si ga v svojem učnem procesu zastavil. To pomaga, da se na intervizijskih sestankih ne porabi preveč časa za zgodbo, ki je že znana. Tako se boš v

supervizijskem procesu največ naučil.

- Učenje reflektiranja: to pomeni sposobnost, uporabljati lastne izkušnje na poučen način. Po delovni izkušnji boš sedel in si oddahnil. Treba se je natančno spomniti, kaj se je zgodilo. Kaj se je dogajalo v stranki/pacientu/osebi, s katero si bil v poklicnem odnosu? Kaj natančno je ta oseba rekla? Kako je to rekla? Kaj se je dogajalo v tebi, kaj si spoznal? Katere življenjske ali delovne izkušnje so takrat odzvanjale v tebi? Kaj natančno si rekel? Kakšna je bila tvoja reakcija? Kaj si naredil in kaj te je oviralo, da česa nisi naredil? Kaj bi želel narediti, ko gledaš nazaj na to? Kaj je bilo tisto, kar je vplivalo na tvoja dejanja? Kaj ima to opraviti s tvojo lastno preteklostjo, s tvojo izobrazbo in s tvojim poklicnim razvojem? Katere stare pasti so se ponovno pokazale in kaj si se novega naučil o samem sebi?

Reflektiranje pomeni postavljanje teh vprašanj samemu sebi brez strahu in ne da bi se izgubil v samoobtoževanju. Nauči se odkrito in prizanesljivo opazovati samega sebe, svoje vedenje in posebnosti, s kančkom humorja in pripravljenostjo za spreminjanje, a hkrati z odprtimi očmi in resničnim zanimanjem za tistega, s komer si delal.

- Učenje dajati in sprejemati povratno informacijo (*feedback*): sposobnost poslušanja drugih, ko pripovedujejo zgodbe o svojem delu, ne da bi ocenjevali. Da občutimo, kaj je za pripovedovalca težko in kaj lahko. Da ugotovimo, kaj mu je jasno in kaj ne. Sposobni moramo biti tudi reagirati. Da lahko, ne da bi sogovornika ogrožali, povemo, kaj nas moti v načinu postavljanja problema, v njegovem vedenju, v rešitvah, ki jih išče, in podobno. Naučiti se moramo tako oblikovati vprašanja in pripombe, da lahko drugi pridejo do novih spoznanj (uvidov), da se lahko prilagodijo, tvegajo uporabo novih prijemov in prepoznajo tvoje občutke do stranke. Kdor sodeluje v interviziji, se bo naučil vse to dati in sprejeti. Gre za preskušanje in razvijanje odnosa medsebojnega upoštevanja in povezanosti, odkritosti in kritičnosti.

- Razvijanje vpogleda v lasten stil učenja. Kako se učim? Kaj mi je lahko? Pri čem imam težave? Kaj me ovira pri napredovanju? Kako je to povezano z mojo socializacijo učenja?

- Učenje za jasno razmišljanje o dogajanju

INTERVIZIJA

pri opravljanju dela. Naučimo se pri vsakem problemu razjasniti odnos med vzrokom in posledico. Naučimo se jasno razmejiti posledice svojega vedenja od načina komunikacijskih procesov.

• Sprejemanje „učenja“ kot veselje in ne kot breme. Razviti prijetne strani učenja s širšim pogledom na nove možnosti v sebi.

• Razviti navado, da uporabimo pretekle delovne izkušnje kot učenje za prihodnost.

NAČIN DELA

Intervizija ima svoj specifičen način dela. To je namenska kombinacija razvojnih možnosti vsakega udeleženca. Tako z metodo intervizije v samem procesu začnemo vedno na novo. V intervizijski skupini se bo razvila posebna metoda, h kateri bo vsak član kaj prispeval.

Vendar pa so v interviziji nekatere metode že ustaljene in lahko pospešijo proces skupnega učenja. Nekatere od njih bomo omenili, ne da bi jih podrobneje razlagali:

• *Metoda incidenta.* Član v svoji zgodbi preusmeri pozornost z delovne izkušnje na trenutek, ki ga je presenetil. Udeleženci so pozorni na ta trenutek, in potem ko slišijo kolegovo problem, povedo, kako bi ga sami razrešili.

• *Metoda identifikacije.* Po predstavitvi zgodbe o stranki in kolegu se člani identificirajo z obema, ki sta bila vpletena. Z obeh vidikov reagirajo na situacijo, ki jim je bila predstavljena.

• *K temi usmerjena interakcija.* Udeleženci poslušajo zgodbo in verbalizirajo tisto, kar jih v predstavljeni zgodbi najbolj preseneča. Od tod poskušajo vsi člani formulirati vidike, ki bi lahko bili tudi zanje možnost za učenje. Tako se vsebina obravnava z vidika skupnih tem. Interakcija med obravnavo teme se uporabi kot ilustracija same teme.

• *Sosvetovanje.* Člani reflektirajo zgodbo, ki jo je predstavil kolega, in poskušajo v njej odkriti kaj, kar jim je osebno blizu.

• *Reševanje problema.* Ko člani diskutirajo o predstavljeni zgodbi, delujejo po shemi „korak za korakom do rešitve problema“.

• *Analiza zgodbe.* Po uvodni predstavitvi zgodbe jo člani analizirajo po fazah. Natančno razčlenijo, kaj se je zgodilo, in si poskušajo predstavljati, kaj bi se še lahko zgodilo.

POUDARKI

• Pustijo člani drug drugemu dovolj prostora, da predstavijo tisto, kar jih moti?

• Imajo udeleženci možnost povedati svojo zgodbo?

• Ali člani analizirajo predstavljeno zgodbo ali jo zakrijejo s svojo?

• Ali ima član, ki predstavi problem, možnost razviti lastne rešitve, ali pa mu kolegi prehitro ponujajo svoje predloge?

• Je dovolj varnosti in prostora za refleksijo?

• Je dovolj možnosti za različne načine učenja posameznikov?

Jože Ramovš

OD POUKA PREK MENTORSTVA DO SUPERVIZIJE

USPOSABLJANJE VODITELJEV SKUPIN STARIH ZA SAMOPOMOČ

PROJEKT SKUPIN STARIH ZA SAMOPOMOČ

Skupine starih za samopomoč smo začeli v naši socialni koncipirati in uvajati pred sedmimi leti, danes pa jih deluje po šestintridesetih krajih Slovenije že sto dvajset. Eden od ključev njihovega naglega širjenja in uspešnega delovanja so dobri voditelji — teh je sedaj že blizu sto petdeset. Preden si ogledamo sistem usposabljanja in supervizije voditeljev skupin starih za samopomoč, moramo bežno spoznati sam projekt teh skupin, ki je podrobneje opisan (do začetka leta 1993) v knjigi *Skupine starih za samopomoč*.

Vsebinska osnova skupin starih za samopomoč so tri dejstva. Prvič, stari ljudje so danes osamljeni, socialno marginalizirani in ogroženi z bivanjsko praznoto, verjetno bolj kot kdajkoli v naši zgodovini. Drugič, delež stare generacije je v Sloveniji zelo visok in bo v prihodnje še večji. In tretje, socialna stroka išče v zadnjih letih sodobnejše smeri za svoj strokovni in organizacijski razvoj.

Ko je delovanje skupin starih v praksi dobro steklo in vzporedno s tem dobivalo socialnogerontološko in gerontagoško teoretsko podlago, se je tem trem problemskim dejstvom kot konstitutivni namenski element pridružil še četrti: premoščanje prepada med tremi generacijami. Razdvojenost mlade, srednje in stare generacije je eno od večjih kriznih žarišč za socialno sožitje med ljudmi v sedanjem obdobju naše civilizacije.

Za stare ljudi v zahodni civilizaciji — pri nas seveda tudi — velja, da so danes materialno bolje preskrbljeni kot kdajkoli prej. Približno vsak dvajseti ima dobro hrano, toplo stanovanje, čistočo, zdravstveno in drugo telesno oskrbo v kakšnem domu ali zavodu za

stare ljudi. Za tiste, ki so v domačem okolju, je javno poskrbljeno s pokojninami in socialnimi podporami. Tudi svojci poskrbijo najprej za osnovne materialne potrebe svojih starih.

Materialna preskrbljenost starostnikov je torej razmeroma ugodna, čeprav se ne more meriti z dohodki, ki jih ima srednja generacija, oziroma, ki so jih ti ljudje imeli, preden so ostareli. Povsem drugačna pa je slika njihove duševne, medčloveške in duhovne blaginje.

Stara generacija je glede vsebine življenja danes zelo ločena od obeh drugih generacij. Z upokojitvijo so stari ljudje ločeni od pridobitnega dela, ki je kriterij za pripadnost uspešni srednji generaciji; to je mejnik za radikalno ločenost od srednje generacije. Zanj so breme, ki ga je treba materialno in fizično oskrbovati, ali vir materialne pomoči, na primer pri varstvu otrok, večjih darilih in dediščinah.

Ločeni so tudi od otroške generacije. Večinoma že fizično niso v pogostem stiku z vnuki in sploh generacijo otrok. Odločilno pa je, da jih ne morejo vzgajati. Živimo namreč na kulturnem prelomu s tradicijo, iz katere stara generacija izhaja, na prehodu v poindustrijsko družbo, ko niti srednja, kaj šele stara generacija nima izkušenj in znanja, kako vzgajati. Glavni stik tretje generacije (starih) s prvo (otroško) je, da so pomožni servis za varovanje otrok. To pa je premalo za organsko povezanost generacij, ki glede na svoje potrebe in zmožnosti najbolj spadata skupaj: otroci pomenijo upanje in veselje, kar stari ljudje nujno potrebujejo, stari ljudje pa imajo na pretek časa in čustev, kar nujno potrebujejo otroci.

Srednja generacija mora materialno preskrbeti poleg sebe tudi prvo in tretjo. V napeti naglici, v kateri živi, pa nima niti pravega časa niti dovolj čustev zanj.

Prepad med generacijami je nabolj prizadel otroke in stare ljudi. Otroci ne morejo spontano prevzeti vedenjskih vzorcev za vsakdanje udejanjanje vrednot, stari pa so socialno in psihično osamljeni, se počutijo zgubljene, nekoristne.

V takem stanju stari ljudje ne živijo svoje starosti smiselno. Kurtz našteva med smiselnimi značilnostmi v starih letih zlasti preprosto življenje, vedro sproščenost in sproščeno vedrino. Ugotavlja, da lahko samo stari ljudje kažejo mladi in srednji generaciji zgled smiselnega življenja na stara leta. Če tega ne store, ti generaciji nimata nobenega jamstva, da je starost smiselna, in vse medijske krilatice, da je lahko starost lepa, so jalove. Posledica je, da srednja generacija starost — in s tem stare ljudi — poriva na rob zavesti in družbenega življenja. Če torej stari ljudje ne zmorejo živeti svoje starosti smiselno, se jim to dvakrat maščuje: notranje z bivanjsko praznosto, zunanje pa s tem, da jih srednja in mlada generacija odrivata od sebe.

Temu je treba dodati še današnjo tabuizacijo pojava smrti, ki deluje podobno, kakor je pred tem delovala tabuizacija rojstva in spolnosti. Zahodna družba glorificira le mladost, uspeh, lepoto, zdravje, moč in podobno, in tudi po tej plati javnega mišljenja je duševni pritisk na stare ljudi zelo hud.

Stari ljudje se torej danes, ne glede na materialno preskrbljenost, počutijo zelo zgubljene, nekoristne in odveč. Kakovost človekovega življenja pa sestavljajo materialni standard, psihično počutje človeka, njegova duhovna zavest, da živi smiselno in da počne nekaj smiselnega, in njegovo socialno, medčloveško in kulturno funkcioniranje. Izkušnje kažejo, da lahko duševno in duhovno trden človek preživi hude materialne stiske, nasprotno pa ga občutek, da je nekoristen in da njegovo življenje ni več smiselno, vodi v omame, psihosomatska obolenja, samomor in podobno patologijo tudi v največjem materialnem blagostanju.

Pri vseh bistvenih kazalcih kakovosti življenja, razen pri materialni, je standard današnjega starostnika nizek; nižji kakor v preteklosti, ko so tradicionalni modeli znali integrirati vse tri generacije v celoto, tako da so lahko stari ljudje svoje zmožnosti smiselno uporabljali in bili s tem v resnici komplementarno dopolnilo v življenju in sožitju vseh treh generacij.

Ko vse to seštejemo, pridemo do neprijetne vsote: kakovost življenja današnjih starih ljudi je izredno nizka. In tako se stari ljudje tudi v resnici počutijo.

Nujna potreba našega časa je torej razvijanje modelov za komplementarno sožitje vseh treh generacij in za smiselno včlenjanje zmožnosti starih ljudi v celoto družbenega življenja. To pomeni razvijanje modelov za premagovanje osamljenosti, bivanjske zgubljenosti in duhovne praznote starih ljudi. Sodobne skupine in organizacije za samopomoč so pri vrhu kvalitetnih možnosti te vrste. V to smer kažejo sodobna strokovna spoznanja. Tudi vsi novejši projekti Svetovne zdravstvene organizacije so usmerjeni tako, na primer Zdravje leta 2000, Zdrava mesta Evrope, Zdrave šole in podobni.

Drugi problemski temelj skupin starih za samopomoč je dejstvo staranja prebivalstva v Sloveniji.

V vsem razvitem svetu — tudi pri nas — naglo raste delež starega prebivalstva. Od popisa l. 1981 naprej imamo več kot 10% prebivalstva, starega nad 65 let; od takrat torej spadamo v najvišji razred pri kategorizaciji starosti prebivalstva: smo zelo staro prebivalstvo.

V prihodnje se bo staranje pri nas še zelo stopnjevalo. Največje skupine prebivalstva bodo prišle med starostnike v prvih dveh desetletjih naslednjega stoletja. V aktivno življenjsko obdobje pa bodo tedaj prihajale čedalje mlajše starostne skupine.

Na problem starostništva se je treba začeti že zdaj pripravljati. In sicer vsak človek sam, saj je znano, da so pravi čas za pripravo na starost srednja leta življenja. Prav tako se moramo na tako spremenjeno razmerje med generacijami pripraviti že zdaj tudi družbeno, sicer bo tedaj to pretežak družbeni problem. Pri tem za sedanjo aktivno populacijo dobesedno velja slovenski ljudski rek, da „bo tako ležala, kakor si bo zdaj postlala“.

Sodobne skupine in organizacije za samopomoč, ki se zadnja desetletja naglo širijo po razvitem svetu, so tudi odgovor na te potrebe našega časa. Tam se je kar eruptivno prebudil naravni socialni imunski mehanizem samopomoči. Na njegovem delovanju temelji učinkovitost sleherne pomoči človeku v težavi ali stiski. Polpretekli čas je osebno pobudo in osebno odgovornost za krepitev zdravja in socialne

klenosti močno uspaval, na zahodu bolj po porabniški, na vzhodu bolj po ideološki poti. Prav skupine in organizacije za samopomoč so nov vzgib, ki zaradi osebne pobude ljudi in svoje civilnodružbene narave kaže velike možnosti. Zato programi Svetovne zdravstvene organizacije zelo podpirajo to neformalno sfero in nanjo računajo. V razvitih deželah je danes že nad 450 krovnih organizacij, ki združujejo skupine za odpravljanje nekaterih socialnih in drugih človeških tegob in skupine za samoiniciativno zadovoljevanje socialnih potreb.

V teh civilnih gibanjih za samopomoč prihaja do integracije vseh dosedanjih dobrih izkušenj pri spoprijemu s človeškimi težavami; odločilno mesto ima samopomoč prizadetih, z njo sta neločljivo povezani dobrodelnost prostovoljnih sodelavcev in strokovna profesionalnost vseh potrebnih smeri; po malem se vsemu temu pridružuje tudi državna podpora v denarju ali v smiselni zakonski regulativi prostovoljnega oziroma ljubiteljskega socialnega dela.

Tretji problemski in motivacijski temelj projekta mreže skupin starih za samopomoč je sama socialna stroka, ki išče sodobne odgovore na potrebe časa.

Socialna stroka je odgovor na socialne težave in stiske ljudi. Problematika starostništva je v veliki meri domena sociale. V družbah, ki so si prizadevale za socialno državo — med njimi smo bili tudi mi —, pa se je pokazalo, da ne država, naj bo še tako bogata, ne stroke, naj bodo še tako razvite, niso kos problematiki prebivalstva: če se bogastvo in strokovno znanje razvijata linerarno, se potrebe prebivalstva kvadratno, bi dejali v matematični prispodobni.

Zdi se, da velja naslednja naravna zakonitost. Človek se skuša znebiti svojih stisk sam s svojimi najbližjimi, če le more. Kjer se ta naravna imunska obramba socialnega zdravja konča, ponudijo v pomoč svoje znanje in metode razne stroke. Kjer pa se konča njihova pomoč, se pokaže eruptivnost genialne dobrote, človekoljubja in druge duhovne ustvarjalnosti. Tako se v razmerah, ko so tradicionalni modeli samopomoči in dobrodelništva, stroke za pomoč ljudem in država najbolj nemočni pred povečano socialno problematiko in potrebami, znova obudi zamrli socialni imunski vzgib, da oplodi strokovni napredek in družbeno organi-

ziranost pri reševanju zagat. Vse to skupaj sestavlja človeški krog pomoči v stiskah. Ta krog, ali bolje, dvigajoča se spirala, je očitno domena civilne družbe, država pa mora prispevati javno podporo in smiselni okvir za njeno delovanje.

Pri nas je osebna pobuda ljudi za pomoč v stiski sorazmerno majhna. Prevelika socializiranost vsega jo je sistemsko uspavala, ideološko politični sistem je sistematično zapostavljal osebno pobudo in osebno odgovornost, pred tem pa smo bili še neindividualizirana tradicionalna družba. Zdaj visi nad nami še breme ekonomske krize, ki do skrajnosti zmanjšuje količino denarja za razvoj sociale, zdravstva in sorodnih področij za pomoč ljudem v stiski. Ena od možnosti v tej situaciji je, da se stroke izrecno posvetijo „pomoči za samopomoč“. V našem primeru gre za uvajanje skupin in organizacij za samopomoč, ki mu odločilno pomagajo socialna, zdravstvena, psihološka, pedagoška, verska pastoralna in druge stroke, pa tudi dobrodelne organizacije. Pomembno pa je uvajati skupine za samopomoč modro — tam, kjer je življenjska potreba po njih — in zanje pripraviti in preskusiti dobre delovne programe, domače in prilagojene tuje.

V ta trend razvoja razvitega sveta se odlično vklaplja stanje naše socialne stroke. Ta pravkar išče po svojem začetnem obdobju razvoja, ki je šel izrecno v smeri socialistične sociale, novo organiziranost, ki bo ustrezala merilom srednje in zahodne Evrope; prvi odločilni korak pri tem je nov zakon o socialnem varstvu. Prav tako pa išče tudi nov strokovni etični zagon, tako konceptualno kakor metodološko.

V tem miselnem in problemskem kontekstu sta se oblikovala koncept in metodika skupin starih za samopomoč. Res se je izkazalo, da so skupine za samopomoč zelo primerno zdravilo za medčloveško problematiko starih ljudi; ko skupina starih postane prijateljska skupina, „nekrvna družina“ ali „nekrajevno sosodstvo“, obvladuje velik del stiske članov. V povezavi z voditelji skupin in drugimi sodelavci, zlasti pa s skupinami mladih za zdravo življenje in skladne medčloveške odnose, postanejo te skupine most, po katerem stari ljudje posredujejo svoje dragocene življenjske izkušnje srednji in mlajši generaciji. Uspešno se spopadajo s problemom

osamljenosti, socialne izolacije, duševne pobičnosti in životarjenja starih ljudi. Po svetovnih izkušnjah se tako tudi občutno zmanjša obolenost, saj je velik del obolenj psihosomatskega, sociosomatskega in noosomatskega izvora. Ker delujejo po laičnem načelu in po načelu prostovoljnih sodelavcev, so za državo skoraj zastoj. Nenazadnje je delo s starimi v socialni tako hvaležno in sorazmerno nezahtevno, da je to področje odlično za začetniško uvajanje novih konceptov in metod, torej za samousposabljanje stroke za kakovosten skok v njeni usposobljenosti in organiziranosti.

Tukaj seveda ni mesto, da bi govorili o dejavnostih, s katerimi skupine starih za samopomoč dosegajo te vrednote. Naj omenimo le to, da sedanja metodologija skupin starih za samopomoč obsega poleg pogovorov v skupini več kakor trideset drugih dejavnosti, po katerih se člani skupine med seboj človeško zblížujejo, odpirajo v socialno in kulturno okolje, povezujejo z drugima dvema generacijama in predajajo svojo življenjsko izkušnjo v kulturno-zgodovinsko zakladnico.

Cilje in domet skupin starih za samopomoč lahko torej povzamemo in rečemo, da so:

- zdravilo proti osamljenosti in bivanjski praznoti starih ljudi,
- družbena priprava srednje generacije na povečan delež starih z ustreznimi modeli samopomoči starih,
- osebna priprava ljudi srednjih let na smiselno starost,
- sredstvo za povezovanje vseh treh generacij in
- samopomoč socialne stroke za bolj življenjsko delo in strokovni razvoj.

Skrb za razvoj koncepta in metodike delovanja skupin starih za samopomoč je osnovni namen Združenja za socialno gerontologijo in gerontagogiko — strokovnega združenja na socialnem področju, v katerega so včlanjeni zlasti voditelji skupin.

Študija o potrebah in možnostih skupin starih je pokazala, da bi moral imeti v naslednjih desetih letih vsak deseti star človek priložnost sodelovati v skupini. Pri 220.000 starih ljudeh v Sloveniji je to 2.200 skupin. Zanje je treba usposobiti 2.500 voditeljev prostovoljcev in blizu sto specializiranih organizatorjev lokalne mreže skupin starih.

V tej luči je seveda odločilno vprašanje usposabljanja prostovoljnih voditeljev skupin. Osnovni koncept za to je bil izdelan že na temelju spoznanj in izkušenj projekta v letih 1989-91. Od tedaj poteka redno enoletno usposabljanje voditeljev skupin, ki ga organizira Združenje za socialno gerontologijo v sodelovanju z Inštitutom Antona Trstenjaka. Drugo odločilno vprašanje pa je organizacija mreže skupin starih in skrb za strokovno svežino njihovih voditeljev, torej supervizija. Združenje za socialno gerontologijo in gerontagogiko se te svoje naloge zaveda; povežalo se je z Inštitutom Antona Trstenjaka kot svojo temeljno supervizijsko-izobraževalno ustanovo.

V nadaljevaju bomo na kratko predstavili spoznanja in izkušnje temeljnega usposabljanja voditeljev skupin in supervizije. Čeprav sta to dve različni zadevi, je treba pripomniti, da sta tesno povezani, tako da je supervizija brez dobre temeljne usposobljenosti nesmiselno zunanje spremljanje poskusov in zmot, temeljno usposabljanje brez supervizije pa potratno razmetavanje časa in sil, ker se začetno znanje in navdušenje usposobljenega človeka brez stalne kolegalne strokovne pomoči hitro obrabi in porazgubi.

TEORETIČNI IN PRAKTIČNI POUK

Temeljno usposabljanje voditeljev za skupine starih traja eno leto. Ves čas poteka teoretski in praktični pouk, vendar je prve mesece več teorije, nato pa več metodične prakse.

Teoretski pouk obsega zlasti socialno gerontologijo in gerontagogiko: izrazje, staranje in starost, socialni položaj starih nekoč, danes in v prihodnje, smiselne možnosti in naloge v starosti, glavne težave in stiske starih, sociala in stari, stari v Sloveniji in skrb zanje, naše socialno delo in stari, skupine za samopomoč in stari.

Drugi glavni teoretski sklop je nauk o skupini in skupinskem delu: namen in cilji skupin starih za samopomoč, priprava na ustanovitev skupine starih, individualno delo v povezavi s skupinami starih sa samopomoč, skupnostno povezovanje skupin starih za samopomoč, vrste skupin starih za samopomoč, vodenje skupin starih za samopomoč, sožitni slog skupin starih za samopomoč, dejavnosti v

skupinah starih za samopomoč, pasti pri delu s skupinami starih za samopomoč.

Ob teh dveh sklopih so še številne druge teoretske teme, ki jih obdelajo tečajniki; zadnje čase se kaže, da je pomemben kratek uvod v sodobno personalistično misel, kakor so jo razvijali med filozofi Buber, Rosenzweig, Levinas in podobni, med psihologi pa Frankl. Skupni naslov te tematike je: človek kot oseba.

Vsak tečajnik dobi izvod knjige *Skupine starih za samopomoč*, ki je osnovni učbenik.

Vzporedno teče praktično in metodično usposabljanje. Prve mesece so to vaje na terenu. Tečajniki dobijo sproti napisana navodila, kako naj kakšno vajo opravijo na terenu in kako napišejo pisno nalogo o njej. Vaje so zlasti te: ura neformalnega pogovora s starih človekom, hospitacija v osnovni domski skupini starih za samopomoč, hospitacija v skupini starih v domačem okolju.

Sledi priprava na ustanovitev lastne skupine starih. Če se da, ustanovita novo skupino po dva tečajnika skupaj; ko se čez čas skupina dovolj utrdi in poveča, nova voditelja pa vpeljeta v delo, jo razdelita v dve med seboj tesno povezani skupini.

MENTORSTVO PRI UVAJANJU V SAMOSTOJNO DELO

Ko ima tečajnica ali tečajnik ustanovljeno svojo skupino starih za samopomoč, preide usposabljanje v novo fazo: mentorsko pomoč pri uvajanju v samostojno delo.

Pri usposabljanju voditeljev poznamo tri vrste mentorske pomoči: osebno, skupinsko in skupnostno.

Vsak tečajnik se lahko dogovori s katerim od treh voditeljev tečaja za osebni pogovor. Veliko vprašanj rešujejo tečajniki kar s kratkimi telefonskimi pogovori z mentorji.

Tečajniki so razdeljeni v pokrajinske skupine; doslej je bilo navadno po šest pokrajinskih skupin, ki so se bolj ali manj ujemale s pokrajinskimi sekcijami Združenja za socialno gerontologijo in gerontagogiko, v katerega se tečajniki včlanijo navadno že med usposabljanjem. Vsaka skupina ima organizirano enodnevno mentorsko srečanje z vsakim od treh voditeljev tečaja. Na teh srečanjih novi voditelji skupin poročajo o svojem delu in skupaj

rešujejo odprta vprašanja in probleme. Skupinska srečanja so nujno potrebna tudi zaradi medsebojnega spoznavanja novih voditeljev skupin starih, saj je medsebojna povezanost voditeljev in skupin starih v krajevno mrežo zelo pomembna.

Poleg pokrajinskih mentorskih sestankov je po nekaj sestankov organiziranih tudi v „centrali“, za vse tiste, ki se ne morejo udeležiti pokrajinskih, kajti določeno število mentorskih pogovorov je obvezen del usposabljanja, prav tako kakor pisne naloge v prvem delu in diplomatska naloga na koncu usposabljanja.

Diplomska naloga tečajnika ima naslov *Moja skupina in mreža skupin starih za samopomoč v mojem kraju*. Vsebuje naslednja poglavja: kronika dela z lastno skupino, osebna izkušnja in doživljanje, ena od pasti pri ustanavljanju lastne skupine starih za samopomoč ali pri delu z njo, potek kakšnega lepega srečanja te skupine, načrti in možnosti za mrežo skupin starih za samopomoč v domačem kraju, literatura. Za večino teh poglavij so zgledi v posameznih poglavjih knjige.

Tako opravljen tečaj šteje za 120-urno usposabljanje; v to seveda ni všteta večina časa, ki ga novi voditelji porabijo za vodenje svojih skupin. Inštitut Antona Trstenjaka in Združenje za socialno gerontologijo in gerontagogiko podelita tečajnikom diplomo.

Ko v kakšnem kraju na novo ustanovijo več skupin starih, organizirajo novi voditelji, njihove ustanove (dom za stare, center za socialno delo, karitas...) skupaj z voditelji tečaja in Združenja skupnostno predstavitev svojega dela in vsega projekta; to je predstaviten ali promocijski dan v kraju.

Na predstaviten dan povabijo družbene, politične, strokovne in druge subjekte, ki so v kakršnikoli povezavi z blaginjo starih ljudi v kraju. Zbere se po več deset vodilnih ljudi iz različnih resorjev v kraju, domači voditelji skupin in nekateri od drugod, nekaj starih iz skupin, vodstva socialnih ustanov, ki organizirajo skupine starih, in voditelji tečaja. Prvi del srečanja traja kakšni dve uri in ima naslednjo vsebino: voditelji tečaja predstavijo projekt in problematiko, na katero odgovorja projekt, nato pa voditelji skupin, vodstvo njihovih ustanov in sami stari iz skupin predstavijo svoje delo. Sledi prost pogovor vseh udeležencev

predstavitvenega dne, pri čemer je navadno precej vprašan gostov, ki se prvič srečajo s to dejavnostjo in so nad njo navdušeni. Prijetno predstavitveno srečanje se navadno konča s kavo ali prigrizkom.

Po končanem predstavitvenem dnevu ostanejo voditelji skupin in voditelji tečaja še kakšno uro skupaj pri skupinski superviziji, kajti usposabljanje zanje je končano, odslej pride v poštev le supervizijska pomoč pri samostojnem delu.

SUPERVIZIJSKA POMOČ PRI SAMOSTOJNEM VODENJU SKUPIN IN ŠIRJENJU LOKALNE MREŽE SKUPIN STARIH ZA SAMOPOMOČ

Pred leti sem bil na celoletnem mednarodnem usposabljanju za organiziranje družbenih projektov WHO (zdrava mesta Evrope, zdrave je za vse...). Spominjam se, kako je dr. J. Pelikan, predstojnik Bolzmanovega inštituta na Dunaju, poudaril, kaj vse supervizija ni in ne bi smela biti, čeprav jo pogosto zapeljejo prav v te smeri. Ni pouk, ni terapija, ni modrovanje, ni vodstvo, ni kontrola od zunaj, ni trening. Če skupina preloži vodstveno vlogo na supervizorja, se odpove svojemu razvoju, supervizor pa osnovni možnosti, da „od zunaj“ in „iz daljave“ opazuje in prikazuje vidike, ki se od znotraj ne vidijo.

Supervizija je strokovna pomoč strokovnjaka strokovnjaku(om), da vidi in začuti, česar sicer ne bi, in je zelo pomembna za delo. Je torej zunanje vzvratno sporočanje in nekoliko tudi organizacijsko svetovanje.

Supervizija se pri projektu uvajanja skupin starih za samopomoč izvaja enako kakor mentorstvo z individualnimi in skupinskimi srečanji. To pa ne pomeni, da sta si mentorstvo in supervizija tudi vsebinsko podobna. Razlika je velika: mentorstvo je pomoč pri uvajanju v samostojno vodenje skupin, supervizija je pomoč pri zrelem samostojnem vodenju skupine. Mentorstvo je namenjeno usposabljanju do ravni, ki je običajna, supervizija pa je namenjena ohranjanju kar najvišje strokovne ravni in zrelemu, ustvarjalnemu strokovnemu napredovanju. Mentorstva se drži patina pouka, saj je v resnici vmesni vezni člen med (začetnim) poukom in supervizijsko pomočjo pri zrelem, samostojnem strokovnem delu.

Supervizija mora ponuditi intelektualno in emocionalno pomoč. Na kognitivni ravni mora pomagati pri odkrivanju slepih peg in boljših možnosti pri delu, na emotivni pa premagovati pasti pomanjkanja motivacije za delo in prečiščevanja motivacije zanj ter odkrivati smisel poklicnega dela. Tako je supervizija pomemben dejavnik poklicne ustarjalnosti in zdravega doživljanja poklicnega dela oziroma poklicne higiene, ki je del celovite antropohigiene.

Če naj supervizija to doseže, mora upoštevati, da je vodenje skupin starih za samopomoč celostno človeško delovanje voditelja v odnosu do celostnih oseb starih v skupini. Kakor je nemogoče biti supervizor voditelju skupine, če ta strokovnjak sam ne obvlada vodenja skupin, tako je nemogoče prav opazati enostranskost in nove možnosti pri vodenju, če supervizor nima pred očmi organske celote vseh človeških razsežnosti: biofizične, duševne, duhovne, medčloveške, kulturno-zgodovinske, bivanjske. Poglejmo nekaj primerov te multidimenzionalne sistemske povezanosti človeka v nedeljivo celoto.

Če so stari v skupini večinoma zelo gluhi, je odločilna naloga voditelja, da premaguje najprej to biofizično oviro, šele potem bo lahko ustrezno dosegal cilje skupine na duševni, duhovni, odnosni, kulturni in bivanjski ravni.

Če pa so stari ljudje v skupini bivanjsko frustrirani, če ne vidijo nikakršnega smisla, je treba premagovati oviro v bivanjski razsežnosti, sicer delovanje skupine ne bo steklo, naj so njeni člani biofizično ali duševno še tako zdravi in čili.

Vzemimo še tretji primer: člani skupine so relativno telesno in duševno zdravi ter smiselno orientirani na bivanjski ravni, skupaj s svojim voditeljem pa ne zmorejo uravnavati odnosov z najbližjim socialnim okoljem, tako da so v stalnih sporih z vodstvom ustanove ali drugo okolico. Supervizor bo moral tukaj pomagati odpirati možnosti za polnejše in bolj smiselno delovanje medčloveško odnosnih zmožnosti voditelja in njegove skupine.

Pri vodenju skupin starih za samopomoč je treba v začetnem obdobju posvetiti največjo pozornost duševnim in medčloveško odnosnim zmožnostim starih ljudi. Ko premagajo svojo temeljno osamljenost in se povežejo v prijateljsko skupino — v nadomestno nekrvno

družino, kakor pravimo — navadno stopi v ospredje bivanjska problematika: smiselne naloge v starih letih, smisel starosti, preseganje razne doživljajske problematike in tragike v življenju starih ljudi. To je tako občutljivo početje, da je supervizija voditelju skupine skoraj potrebnejša, kakor je bilo mentorstvo prve pol leta po ustanovitvi samostojne skupine.

Naj sklenem članek z vprašanjem o superviziji supervizorja. Kdo odpira supervizorju pogled za njegove lastne slepe pege in širi njegov pogled na možnosti?

Če si supervizor zavestno ne omisli pomoči,

ki jo ponuja poklicnim kolegom, tudi sam zase od drugega kolega, se bo težko ognil pastem poklicne doživljajske otopelosti: nevede in nehote bo postajal čedalje bolj stroj — mrtvo vzvratno ogledalo za druge — ali pa poklicni vseved, ki se v svoji samozavesti dviga vse više nad druge, v resnici pa izgublja trdna strokovna in človeška tla pod nogami. Kdor se loti „od zgoraj gledati“ na delo kolegov (*super* = nad, *vedere* = gledati, *visor* je v prostem prevodu videc), mora tudi sam redno pri svojem lastnem delu „od spodaj poslušati“, kako je videti njegovo delo iz višje perspektive, kjer ga opazuje njegov strokovni kolega.

Literatura

- B. ACCETO (1987), *Starost in staranje. Osnove medicinske gerontologije*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- M. AJDUKOVIĆ (1982), Značaj i iskustvo grupa za uspomene u vaninstitucionalnoj brizi za starije. *Socialni rad*, 2: 48-59.
- M. AJDUKOVIĆ (1989), Specifičnost grupnog rada sa starijima. *Socialni rad*, 2: 16-25.
- S. DE BEAUVOIR (1987), *Starost I, II*. Beograd: BIGZ.
- D. & A. BRANDON (b. n. d.), *Putting People First. A handbook on the Practical Application of Ordinary Living Principles*. London: Good Impressions Publishing Limited.
- M. BUBER (1982), *Princip dialoga*. Ljubljana: 2000.
- V. M. BUČIČ (1984), *Zabranjeno ostarjeti*. Djakovački selci.
- B. DEFILIPIS, M. HAVELKA (1984), *Stari ljudi*. Zagreb: Stvarnost.
- M. FISKE (1985), *Srednja leta*. Murska Sobota: Pomurska založba.
- V. E. FRANKL (1992), *Kljub vsemu rečem življenju DA*. Celje: Mohorjeva družba.
- E. FROMM (1974), *Umevanje ljubezni*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- (1987), *Človekovo srce*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- (1987), *Imati ili biti*. Zagreb.
- Gerontološki kongres Jugoslavije: Uvodni referati*. Zagreb (1986).
- I. HOJNIK (1989), Institucionalna oblika kolektivnega bivanja kot nesamostojnost in nepovezanost starostnikov. *Socialno delo* 28, 4: 37-45.
- A. S. JAKOŠ (1990), *Starejši prebivalci in demografsko ogrožena območja v Sloveniji*. Ljubljana: Gerontološko društvo Slovenije.
- R. KASTENBAUM (1979), *Staranje*. Murska Sobota-Ljubljana: Pomurska založba in Center za napredek gospodinjstva Ljubljana.
- M. KREMŽAR (1988), Vpliv izobraževanja in drugih aktivnosti pri preprečevanju psihične dekompenzacije v starosti. *Zdravstveni vestnik*, 57: 149-151.
- W. K. KURTZ (1991), *Suche nach Sinn*. Würzburg: Stephans-Buchhandlung Wolfgang Mittelstät.
- E. LUKAS (1985), *I tvoja patnja smisla ima*. Zagreb: Oko tri ujutro.
- (1989), *Psychologische Vorsorge*. Freiburg-Basel-Wien: Herder.
- (1993), *Geborgensein - worin?* Freiburg-Basel-Wien: Herder.

Srečo Dragoš

ETIKA V SOCIALNEM VARSTVU ALI SOCIALNOVARSTVENA ETIKA?

Etika na področju socialnega varstva je potrebna, vprašljivo pa je, ali socialno varstvo potrebuje kakšno svojo in posebno (od drugih drugačno) etiko. *Etika v socialnem varstvu je etika poklicev* (oz. njihovih izvajalcev), ki delujejo na področju socialnega varstva. To etiko zagotavljajo kodeksi posameznih poklicev. Kako je etika kodirana v posamezni profesiji, pa je v izključni pristojnosti te profesije. In sicer zlasti iz naslednjih dveh razlogov:

- ker je le iz notranje logike posamezne profesije sploh lahko razvidno, kateri etični poudarki so ustrezni za dejavnost, ki jo profesija opravlja, in

- ker je le na podlagi temeljnega diskurza, okrog katerega se strukturira konkretna profesija, mogoče kodirati tako etiko, ki enotno zavezuje njene nosilce ne glede na različnost njihovih delovnih mest. Ker je torej specifičnost poklicne etike v tem, da se nanaša na zahteve določenega poklica, njena splošnost pa v tem, da je uporabna na vseh delovnih mestih, kjer se profesionalci zaposlujejo, lahko to specifičnost in splošnost in najustreznejšo kombinacijo med njima najbolje določi le posamezna profesija. Tudi kodeksi profesionalne etike, ki kodificirajo te kombinacije med specifičnim in splošnim, so zato v pristojnosti zgolj tiste profesije, na katero se nanašajo. Z drugimi besedami: ni nobene druge instance, ki bi od zunaj oz. od zgoraj določala ali korigirala etiko neke profesije. Celo v skrajnem primeru, ko bi (hipotetično) obstajal kakšen kodeks profesionalne etike, ki bi navajal na kršitev človekovih pravic v tolikšni meri, da bi bil potreben poseg sodišča, lahko tovrsten poseg izhaja le iz zakonodajnega, ne pa iz moralnega

vidika, tj. z vidika državno-pravnih, ne pa moralnih norm.

Če pa potrebo po etičnem ravnanju profesionalcev oz. profesionalk na področju socialnega varstva razumemo na način, kot da je potrebna neka *posebna etika*, ki je (v kakršnemkoli smislu) drugačna od vseh drugih poklicnih etik, potem je treba pri morebitni izdelavi takšnega „socialno-varstvenega“ kodeksa najprej razčistiti zlasti naslednja tri vprašanja:

1. Katere so (če sploh so) tiste *specifične* etične dileme, ki so značilne za strokovno delo z ljudmi na področju socialnega varstva, ki pa hkrati niso značilne za delo socialnih delavcev, psihologov, sociologov, pedagoških, pravnih idr. delavcev oz. delavk, ko se ti zaposlujejo na *drugih* področjih? Pri iskanju odgovorov na to vprašanje je treba izhajati iz tega, da niso vse dileme, ki so pomembne (za delo v socialnem varstvu), hkrati že etične in jih torej ni mogoče reševati s kodeksom etike, kot je tudi res, da niso vse etične dileme (v socialnem varstvu) pomembne v tem smislu, da bi bile rešljive zgolj s kodeksom etike. Primer: ena od vsakdanjih dilem, v kateri se znajde strokovnjak, zaposlen v socialnem varstvu, je lahko naslednja — kako pomagati človeku v materialni stiski, če je ta npr. večja od dajatev, ki mu po zakonu pripadajo? Tovrstni (banalni, a resnični) primeri, v katerih imamo na eni strani prosilca pomoči, ki si ne more sam zagotoviti materialne varnosti iz razlogov, na katere ne more vplivati, na drugi strani pa imamo profesionalca, ki prav tako ne more ponuditi ustrezne pomoči zaradi okoliščin, na katere tudi ne more vplivati — ti primeri so gotovo *etični*

problem par excellence, ki je možen le v socialnem varstvu. Če delavec opravlja poklic, katerega namen je pomagati ljudem, v takih delovnih okoliščinah, da ne more pomagati ljudem, je taka situacija z vidika njegovega poklica gotovo tudi etično problematična. Toda strokovnjak lahko v takem položaju *etično* razreši svoj problem le tako, da npr. zamenja službo, pač glede na to, kje bi utegnilo biti njegovo delo učinkovitejše (ni sicer gotovo, da je ta rešitev učinkovita, gotovo pa je etična). Drug način ukrepanja pa je, na primer, zavzemanje za korekcijo zakonodaje na socialen ali socialnopolitičen način (tj., z argumenti stroke) ali na povsem političen način (npr. lobiranje). Skratka: etični problem strokovnjaka, tj., problem, ki ga izvajalec kakšnega poklica z vidika tega poklica čuti kot etični problem, se lahko rešuje tudi na drugačne načine, ki niso nujno rešljivi samo s kodeksom, sploh pa ne *zgolj* s kodeksom.

2. Naslednja problematičnost posebnega kodeksa na področju socialnega varstva pa bi bila v njegovem *vsebinskem* razmerju do drugih kodeksov. V socialnem varstvu se namreč uporablja toliko kodeksov, kolikor je poklicev, ki delujejo na tem področju. Zato je izdelava dodatnega kodeksa za področje socialnega varstva v osnovi možna le na dva načina: da tak kodeks prevzame (pobere) vse tisto, kar je dobrega v vseh ostalih poklicnih kodeksih, da torej okrepi tiste poudarke iz njih, ki bi bili izrecnega pomena za socialno varstvo. Drug možen način pa je, da se zaradi domnevnih posebnosti etične problematike (socialnovarstvenega področja) z novim kodeksom korigirajo slabosti obstoječih poklicnih kodeksov, oziroma, da se vnesejo neke nove zahteve, ki jih kodeksi drugih poklicev sploh ne vsebujejo.

Mislím, da sta oba pristopa zgrešena. Po prvi rešitvi, ki bi le povzela (poudarila) elemente drugih kodeksov, bi bil nov kodeks za socialno varstvo *zgolj* nekakšen eklektičen skupni imenovalec vseh ostalih, pri tem pa ne bi bilo jasno niti to, v čem je njegova posebnost. V najboljšem primeru bi s tem dobili kodificirana načela, ki z vidika posameznih poklicev (oz. njihovih kodeksov) sicer ne bi bila sporna, hkrati pa tudi ne bi bila nič

novega. Profesionalci bi se še naprej sklicevali na svoj kodeks (tj., na kodeks svoje profesije) tako kot doslej, „Kodeks“ za socialno varstvo pa bi predstavljal mrtev tekst, za katerim ne bi stala nobena matična profesija in v katerem ni nobene izrecno razvidne logike, ki bi ga utemeljevala. V drugem primeru, ko bi nov kodeks izhajal iz pomanjkljivosti obstoječih (poklicnih) ter zato vnašal povsem nove vsebine, pa bi se zaostriło vprašanje prioritete med njimi (ki se postavlja že pri prejšnji rešitvi, le da ne tako ostro).

3. Vprašanje prioritete med „socialnovarstvenim“ kodeksom in vsemi ostalimi je vprašanje prvenstva med njimi v *vrstnem*, *statusnem* (hierarhičnem) in *časovnem* smislu. To pomeni naslednje dileme: je delovno področje socialnega varstva z vidika morebitnih etičnih posebnosti drugačne vrste, kot so profesionalna področja (področje socialnega dela, psihološko, sociološko, pedagoško, pravno, medicinsko... področje) — naravnost rečeno: mora imeti delavec v socialnem varstvu drugačno moralo (drugačne etične temelje) kot socialni, psihološki, sociološki idr. delavec? Osebo menim, da ne (edino področje udejstvovanja, katerega izvajalci se sklicujejo na posebno etiko, ki je drugačna od vseh drugih, je dejavnost krščanske Caritas). Naslednje vprašanje prioritete se nanaša na status med kodeksi: je sploh sprejemljivo (in izvedljivo), da ima kodeks za socialno varstvo drugačen status od vseh drugih? Če ima nižjega, je nesmiselno, da sploh obstaja, če ima enakega, ostaja vprašanje kolizije nerešeno, če naj ima višjega, pa bi to pomenilo prostovoljno podreditev vseh profesionalnih etik (kodeksov, profesij) področju socialnega varstva. To pa ni mogoče. Na enak način gre tudi za problem časovne prioritete: kdo naj ugotavlja in sankcionira kršitve etike v socialnem varstvu? Kdo naj to naredi najprej in kdo najpozneje (tj., na zadnji instanci)? Edini, ki izrecno opozarja na zadnji dve vprašanji (v komisiji za etiko pri Socialni zbornici), je Marjan Grušovnik.² Strinjám se z njim, da je to eno osrednjih vprašanj zastavljene projekta; ob rešitvi, ki jih ponuja (22. paragraf), pa opozarjam na naslednji razmislek:

² Marjan GRUŠOVNIK (1994), Načela, ki jih je treba upoštevati pri izdelavi etičnega kodeksa delavcev socialnega varstva. Delovni material Socialne zbornice.

• Je v rešitvi upoštevana avtonomija posameznih strokovnih etik?

• Je dosežen (oz. sploh možen) konsenz posameznih strokovnih združenj o predlagani rešitvi?

• So (bodo) pri oblikovanju te rešitve sodelovali formalni predstavniki posameznih profesij?

• Ali lahko „Etična komisija Socialne zbornice Slovenije obravnava tudi kršitve posameznih poklicnih kodeksov“ v primerih, ko bi bile kršene „določbe poklicnega kodeksa, katerega profilu poklica pripada kršitelj“, kot zahteva ponujeni predlog?³ Je lahko zbornica sploh kompetentna za kaj takega, sploh pa — je lahko celo bolj kompetentna (in torej bolj avtoritativna) od pristojnih razsodišč pri posameznih poklicnih združenjih?

Ni se mogoče izogniti vtisu, da gre pri teh vprašanih in nasploh pri problemih, na katere opozarjam (v točkah 1, 2 in 3), za tiho *nezaupnico posameznim strokam*, da so zmožne z lastno strokovno logiko utemeljiti etične standarde za dejavnost svojih delavcev in delavk. Česa takega sicer članom omenjene komisije pri Socialni zbornici za zdaj ni mogoče očitati — opozarjam pa na probleme, ki se z vso ostrino odpirajo v njihovem projektu *posebnega kodeksa etike* za socialno varstvo in ki po mojem mnenju neizogibno peljejo v konfrontacijo s posameznimi profesionalnimi logikami. Zato je lahko učinek tega projekta, če se bo nadaljeval, prav nasproten njegovemu namenu.

Zdi se, da je „izvirni greh“ tega projekta zbornice v prvi točki 77. člena Zakona o socialnem varstvu, ki izrecno zavezuje Socialno zbornico, da „sprejme kodeks etike delavcev na področju socialnega varstva ter ukrepa ob njegovem kršenju“. Verjetno je to glavni razlog nastanka projekta, ki pa je v osnovi zgrešen (tako razlog kot projekt). Da bi se izognili slepi ulici, predlagam naslednjo interpretacijo sporne zakonske zahteve iz omenjenega člena: kodeks na področju socialnega varstva lahko pomeni, da Socialna zbornica sprejema vse kodekse posameznih profilov, ki se zaposlujejo v socialnem varstvu. Ker „kodeks etike“ v diktiji

zakona ni pisan z veliko začetnico, torej ni mišljen kakšen posamičen kodeks (v nasprotju z vsemi drugimi), pa tudi ne kakšen *nov Kodeks* za to področje. „Sprejeti kodeks etike delavcev na področju socialnega varstva“ torej pomeni — kar zadeva zbornico — sprejeti za svojega tisti kodeks, po katerem se profesionalci, delujoč v socialnem varstvu, že ravna. In ker gre za različne profile, zbornica sprejema (tj., priznava) različne kodekse; tudi zaradi dejstva, da se med sabo ne izključujejo, pač pa dopolnjujejo (z vidika socialnovarstvenega področja). Če pride do kršitve katerega od obstoječih kodeksov, kar je vselej kršitev delavca določene profesije (od tod ednina v diktiji), mora zbornica „ukrepa/ti/ ob njegovem kršenju“, kar lahko pomeni, da je dolžna zgolj opozoriti kompetentni organ danega profesionalnega združenja (oz. njegovo etično razsodišče, če ga ima) na nastalo kršitev. Morda lahko pri tem organu sproži postopek za obravnavo domnevne kršitve, ne more pa razsojati namesto njega (ali nad njim).

Če pa bi se omenjena interpretacija pokazala neustrezna, bi bilo dobro sprožiti postopek za spremembo zakona v tej točki (sicer pa ne).

Strinjam pa se s komisijo za etiko pri Socialni zbornici v tem, da so v socialnem varstvu odprte dileme, ki so za to področje specifične in jih mora regulirati zbornica kot najvišja strokovna ustanova. Strinjam se tudi, da mora biti regulacija odprtih vprašanj podprta z močjo, ki pa mora biti v prvi vrsti *strokovna* (uporabljena npr. pri podeljevanju licenc). Vendar je za reševanje takih vprašanj najmanj primeren način neka nova kodifikacija splošnih etičnih načel (nov Kodeks), ker se lahko uveljavljanje teh načel doseže zlasti z moralnim pritiskom. Namesto tega bi bilo ustreznejše izdelati npr. konkretnjša „Navodila za...“ določeno področje ali „Načela dobre prakse“ — za socialno varstvo nasploh ali pa posebej za posamezne ustanove, glede na specifičnost storitev, ki jih zagotavljajo (posebej za Centre za socialno delo, posebej za zavode, za prostovoljne organizacije ipd.).

³ *Ibid.*: 7.

⁴ Mogoče v smislu tistega, kar je v tuji literaturi mišljeno kot *ordinary living principles, basic principles* ipd.

“Izzivi brezposelnosti v regionalni Evropi”

(Poročilo o konferenci)

Od 11. do 15. oktobra 1994 je na otoku Ameland (Nizozemska) v Severnem morju potekala mednarodna konferenca o brezposelnosti v Evropi (*Challenges of Unemployment in a Regional Europe*), s poudarkom na regionalnih vidikih. Konferenco je organizirala Frizijska akademija. Imela je dvojen namen. Prvi je razviden iz naslova. Brezposelnost se na ravni regij kaže drugače, bolj neposredno kot na državni ravni. Reševanje problema je treba torej iskati v regijah. Drugi namen konference je bila promocija Frizije kot regije in Frizijcev kot naroda z bogato zgodovino, kulturo in lastnim jezikom.

Eden od ciljev konference je bila tudi primerjava med „Zahodno“ in „Vzhodno“ Evropo. Organizatorji so se potrudili pridobiti udeležence iz nekdanjih socialističnih držav. K pestrosti stališč in polemčnosti razprav so prispevali strokovnjaki oziroma visoki uradniki mednarodnih organizacij (OZN, OECD). Vseh sodelujočih je bilo blizu 200. Predstavili so šest plenarnih referatov, panelno razpravo, sklepni referat in okrog 120 prispevkov v 36 delavnicah. Konferenca je bila odlično organizirana. Povzetki vseh prispevkov, seznam udeležencev, natančen program in obilica materiala o Friziji so bili dostavljeni udeležencem že 14 dni pred začetkom konference. Urnik je bil dosledno upoštevan, kar se je izkazalo ne le kot racionalen, ampak tudi kot demokratičen način organizacije dela.

Vsebina prispevkov je segala na ekonomsko, sociološko, psihološko in socialno področje. V nadaljevanju bodo prikazani vsebinski sklopi, vezani na plenarne referate, in sklepni tekst, dopolnjen s stališči iz formalnih in neformalnih razprav.

Predstavniki OECD (T. Alexander) je izhajal iz dokumenta *OECD Jobs Study, 1994*. Nekateri koncepte dokumenta, kot so fleksibilizacija delovne sile in delovnega časa, deregulacija in podobno, so prispevki na okrogli mizi in sklepni referat kritizirali kot

evfemizme, ki v bistvu zagovarjajo zmanjševanje zaposlenosti, nižje plače in zniževanje ravni socialne varnosti.

Probleme trga (trgov) delovne sile v Vzhodni Evropi je analiziral strokovnjak OZN (J. van Brabant), ki se je v pogovoru izkazal kot izredno temeljit poznavalec razmer v nekdanjih socialističnih deželah, vključno s Slovenijo. Po njegovem mnenju so problemi hujši, kot je bilo pričakovati. Položaj je zelo različen glede na prejšnje razmere, fazo tranzicije in demografske faktorje. Priporočil je uporabo različnih pristopov, zlasti aktivno politiko zaposlovanja.

Naslednji plenarni referat (J. Gershuny) je prikazoval vpliv sprememb na področju dela na socialno mobilnost. Po avtorjevem mnenju trenutna zaposlitev posameznika ni kazalec njegovega resničnega socialnega položaja. Zaradi dolgotrajne brezposelnosti in fleksibilizacije je pravi kazalec longitudinalno zaporedje del (*jobs*), ki jih ljudje dejansko opravljajo. Retorično vrašanje je, ali se zaposlitve dandanes polarizirajo, kar povzroča delitev ljudi na revne, brezposelne, v negotovem položaju ali zaposlene na slabo plačanih delih ter stalno, varno zaposlene in dobro plačane tehnokrate.

Regionalni pristop (J. van der Ploeg) je bil izhodišče za prispevke, ki so obravnavali posebnosti regij, od kmetijskih, kjer mehanizacija zmanjšuje število zaposlenih ali odpravljanje nekdanjih zadrug (npr. Poljska) pušča prazen prostor, do industrijskih regij, ki se otepajo z znanimi težavami prestrukturiranja. Predstavljenih je bilo tudi nekaj posrečenih zgledov reševanja problemov s skupnostnim delom (Švedska).

Otok Ameland sam je nazoren zgled za dilemo številnih evropskih regij. Število delovnih mest v kmetijstvu, ki je tradicionalna dejavnost na otoku, se zmanjšuje. Naravno bogastvo Amelanda so ugodna klima, čist zrak, svojevrstna pokrajina in kilometri peščenih plaž. Turizem je videti idealna rešitev, vendar

bi lahko večji poseg v okolje uničil prav tisto, zaradi česar je otok privlačen.

Eden od plenarnih referatov in večje število prispevkov v delavnicah so se ukvarjali z vplivom brezposelnosti na mladino in ugotavljanjem prepletenih zvez med brezposelnostjo staršev, nizko (pomanjkljivo) šolsko izobrazbo, življenjskim stilom in brezposelnostjo otrok. Pokazal se je pomemben problem, namreč, obvladovanje temeljnih zmožnosti pismenosti in računanja (*basic skills of literacy and numeracy*). Ocenjujejo, da v Evropski Uniji več kot 10% mladine v starosti 15 in 16 let zapusti šolski sistem brez kakršnekoli diplome.

Precej pozornosti je bilo namenjenih ženskim študijam. V svojem plenarnem referatu je J. de Bruijn obravnavala vprašanje ženskega trga delovne sile v razmerah evropske integracije. Pokazala je, da nizka aktivnost žensk na trgu delovne sile skriva nesorazmerno visok delež žensk v neplačanem delu. Med „ženske študije“, čeprav ne vedno z vidika žensk, lahko uvrstimo tudi tiste, ki so prikazovale različen položaj obeh spolov tako na trgu delovne sile kot zunaj njega in pri izobraževanju. Ženske mladine po (ne)dokončanem šolanju v nekaterih okoljih sploh ne obravnavajo kot brezposelne, ampak „je doma“. To v večini primerov pomeni zgodnje materinstvo in nadaljevanje istega vzorca nizke izobrazbe, nizkega socialnega statusa in minimalnih možnosti na trgu delovne sile. Družinska kariera namesto delovne se je za ženske izkazala kot nadomestna, ne kot svobodno izbrana pot. V prid ženskemu delu prebivalstva je bilo vsaj priznavanje družbene potrebnosti in vrednosti neplačanega dela. Nekaj referentov se je zavzelo za državljansko plačo.

Med raziskavami je bilo več zanimivih longitudinalnih študij, ki so trdno dokumentirale ujetost določenih skupin prebivalstva na spodnjem koncu zaposlitvene lestvice (*low-end jobs*). Vprašanje, na katerega ni bilo mogoče dobiti jasnega odgovora, je bil odnos med tovrstnimi raziskavami in akti Sveta Evrope o varstvu osebnih podatkov oz. pravici do zasebnosti. (Na primer, neki belgijski raziskavi se je po sedmih letih posrečilo zajeti 86% prvotnega vzorca 204 oseb.)

V gradivu za konferenco¹ je bil objavljen že tudi osnutek sklepnega predavanja, stališča (*position paper*), ki sta jih avtorja (Pahl, Gershuny) povzela iz abstraktov prijavljenih prispevkov. Ob koncu konference jih je R. Pahl dopolnil z mislimi iz razprav na konferenci in neuradnih razgovorov z udeleženci ter jih predstavil na duhovit in provokativen način. Vodilne misli sklepnega referata so bile zlasti:

Svet se ne bo več spremenil v to, kar je bil. Polne zaposlenosti ne bo več. Obdobja zaposlitve bodo negotova in neredna. Fleksibilizacija bo zajela tudi srednji razred. Prišlo bo do večje socialne polarizacije. V družini bosta namesto ene urejene kariere dve neurejeni zaporedji zaposlitev (*jobs*) ali več.

Spremembe so zlasti naslednje:

1. Zaradi večje produktivnosti v proizvodnji dobrin za osnovne potrebe se delo koncentrira v servisnem sektorju, kar povzroča, da je potrebnega več mentalnega in manj fizičnega dela.

2. Globalizacija produkcije ima tri vzroke: izboljšani transport; večjo mobilnost kapitala in manj ovir za trgovino; globalizacijo potrošniškega okusa, ki so jo povzročili mediji. Nizkovrednotena dela se prenašajo v države s ceneno delovno silo.

3. Desegregacija spolov še ni končana. Logično je, da bi moralo večje vključevanje žensk v plačano delo povzročiti manjšo plačano aktivnost moških, s tem da zmanjšajo število delovnih ur in se odločijo za odsotnosti z dela zaradi otrok. Hitrega razvoja v tej smeri ni pričakovati, vendar je proces ireverzibilen.

4. Informatizacija produkcije omogoča skladiščenje intelektualnega dela in intelektualno izmenjavo na daljavo.

Fleksibilnost delavcev je povezana s fleksibilnostjo delodajalcev. Pričakovati je velike razlike na obeh straneh zaposlitvenega spektruma. Na eni strani bodo profesionalni in menedžerski delavci, katerih zaposlitve bodo trajnejše, pridobili si bodo dodatna znanja, profesionalni ugled, socialne kontakte, dostop do informacijskih mrež in kapital v obliki lastnih hiš in pokojninskega zavarovanja. Na drugi strani bodo delavci brez stalne zaposlitve, brez znanja in veščin, brez profesionalnega ugleda,

¹ C.U.R.E. Challenges of Unemployment in a Regional Europe. Programme and abstracts. Fryske Akademy/Frisian Public Employment Service, Ljouwert/Leeuwarden, The Netherlands, 11-15 October 1994

z malo socialnih kontaktov in brez materialnih dobrin.

Zmanjšalo se bo število rednih zaposlitev „s polnim delovnim časom za nedoločen čas“. Redna zaposlitev je sploh pojav novejšega časa. Še v 19. stoletju je ni bilo. Namesto kariere v smislu napredka se bo izoblikoval „longitudinalni portfolio“: mešanica različnih zaposlitev v različnih obdobjih v teku delovnega življenja.

Socialna diferenciacija (bo) izvira(la) iz akumulacije človeškega in drugega osebnega kapitala: na eni strani delovna sila, plačana nad ravniyo preživetja, in na drugem koncu tisti, ki ne zmorejo akumulirati pravic in kapitala. Socialna diferenciacija se bo ravnala po sposobnosti, spopasti se s fleksibilizacijo.

Iz mnogih prispevkov (tudi podpisane) je bilo razvidno, da brezposelnost danes zbuja pri prizadetih občutke krivice in krivde, psihične travme, socialno izoliranost, pomanjkanje samospoštovanja in podobno. Vprašanje je, ali lahko malo vredna, nekvalificirana, neustvarjalna, zanikrna dela (*lousy jobs*) človeku povrnejo samospoštovanje. In zakaj je odnos do brezdelnih revežev tako drugačen od odnosa do brezdelnih bogatih?

Zaposlitvena identiteta je povezana zlasti z moškostjo. Redna zaposlitev daje samospoštovanje meznim sužnjem. Ženske najdejo izhod (rešitev) v materinstvu, za moške očetovstvo ni ekvivalenta plačanemu delu.

Naštete ugotovitve oziroma predvidevanja peljejo k drugačni politiki zaposlovanja na naslednjih področjih:

1. Izobraževanje. Treba je preprečiti medgeneracijski prenos nizkega statusa in doseči depolarizacijo (trga dela).

2. Dohodki. Ker so nekateri stalno izključeni od plačanega dela, je potrebna državljanska plača (*citizen's income*).

3. Družina oziroma gospodinjstvo (*household*). Brez enakih pravic (*exactly parallel rights*) in učinkovitega varstva proti diskriminaciji bodo ženske izgubile. Pri tem ne gre le

za vprašanje spolov, ampak družin, da bodo lahko vzdržale fleksibilno zaposlovanje svojih članov. Čim bolj negotova je moška zaposlitev, bolj nujno je, da jo ima tudi ženska.

Makroekonomske rešitve v sedanjih razmerah očitno ne delujejo. Bolj je treba upoštevati šibkejše — tako države kot posameznike. Pretrgati je treba s centralizirano politiko od zgoraj navzdol in dovoliti lokalnim oblastem, da ukrepajo po svoje, tudi če kdaj povzročijo zmešnjavo.

Zaradi brezposelnosti, revščine in iz ekoloških razlogov je treba spremeniti življenjski stil in vrednote. Mediji spodbujajo načine življenja, ki si jih ljudje ne morejo privoščiti. Ali je sedanji način življenja edini možen? Ali se ne bi bilo treba čemu odreči, deliti, bolj upoštevati naravne danosti?

Mogoče bodo nove generacije izoblikovale drugačno pojmovanje dela oziroma zaposlovanja, kot ga ima današnja. Brezposelnost jim ne bo več stigma in izziv, ampak normalen del kariere in priložnost za drugačen način življenja. Posamezniki bodo imeli ob različnem času zelo različne zaposlitve oziroma bodo opravljali različna dela. Morda se kaže sprememba vrednot, ko bo pomembneje biti kot delati.

Na konferenci je bilo slišati marsikaj, kar ni več zadnja novost. Zanimiva je bila predvsem zaradi tega, ker je izredno plastično predstavila gospodarske, socialnopolitične in ekološke dileme. Analiza stanja je bila solidno opravljena. Polarizacija med bogatimi in revnimi posamezniki in državami, med zaposlenimi in brezposelnimi, med izobraženimi in neizobraženimi, dobro in slabo plačanimi, tistimi, ki opravljajo plačano in onimi, ki opravljajo neplačano delo, je čedalje bolj izrazita. Očitno je, da je sprememba nujna, vendar med pristojnimi ni opaziti resnega namena, pripravljenosti in moči za resnično spremembo.

Andreja Kavar Vidmar

“Radosti in bolečine družinskega življenja”

(Poročilo o mednarodni konferenci)

Konferenco, ki je bila 27. in 28. oktobra letos na Bledu, je pod pokroviteljstvom Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve odlično organizirala Svetovalnica Fužine. Organizacijo je vodila Dušica Grgič.

Namen konference je bil spodbuditi ustvarjalen dialog med strokovnjaki in uporabniki socialnih služb. Ko družinski član oboli za rakom, ko je zasvojen z drogo, trpinčen, duševno prizadet ali je družina razseljena zaradi vojne, se uporabniki socialnih storitev in strokovni delavci intimno in pri vsakdanjem delu srečujemo s trpljenjem, ki nam povzroča bolečino in hkrati ponuja možnost za osebno rast.

S prispevki so sodelovali ugledni znanstveniki, univerzitetni profesorji, psihiatri in psihoterapevti iz Avstrije, Velike Britanije, Hrvaške in Slovenije. Med več kot 150 udeleženci je bilo največ psihoterapevtov, psihologov, psihiatrov, socialnih delavcev, predavateljev Visoke šole za socialne delavce, nekaj študentov socialne pedagogike in okoli deset uporabnikov.

Na povabilo organizatorjev smo se drugega dne konference udeležili tudi članice in člani Sklada „SILVA“ iz Kopra. S svojim delovanjem si prizadevamo izboljšati kakovost življenja ljudi s posebnimi potrebami (izraz, ki naj nadomesti doslejšnjo „duševno prizadetost“) na Obali. Na konferenci smo želeli spregovoriti o položaju družine, ki ima doma otroka ali odraslega s posebnimi potrebami.

V dopoldanskem delu smo poslušali predavanje profesorja socialnega dela na Anglia University v Cambridgeu (VB) Davida Brandona. Socialne službe je primerjal s ptico, ki ima le eno dobro razvito krilo - svetovanje (dajanje nasvetov) in tolaženje. Če je to krilo še tako krepko, se bo ptica vedno gibala le v krogu. Drugo krilo, ki je povsem nerazvito, pomeni udejanjanje, uresničevanje, zagovorništvo, osebno zavzetost. To dosežemo strokovni delavci takrat, ko postavimo pri delu lastne interese na drugo mesto, na prvo pa

postavimo interese uporabnika.

V razpravi, ki je sledila, so spregovorili starši o uslugah in službah, ki ne odgovarjajo potrebam njihovih otrok, o tem, da ljudje s posebnimi potrebami nimajo nikakršnih življenjskih izbir, in o ovirah, na katere naletijo, če se ne strinjajo z napotitvijo svojega otroka v zavod ali šolo s prilagojenim programom.

Popoldne smo se udeležili delavnice, ki jo je vodil znani angleški borec za pravice ljudi s posebnimi potrebami Andrew Holman. Na video posnetku nam je predstavil življenjsko zgodbo o Rachel, ki je preživela svojih prvih šestnajst let življenja v zavodu. Ker se ni mogla sporazumevati in sporočati, je doživljala take stiske, da je fizično ogrožala osebje, še najbolj pa sebe, ko se je grizla, tepla ali metala na tla. Zanj so izdelali individualni načrt skrbi. Na njeno željo so jo preselili v majhno stanovanjsko hišo in ji zasnovali življenje na tistem, kar je rada počela, kar jo je veselilo, zabavalo in ji vlivalo občutek varnosti. Poiskali so sponzorja in ji priskrbeli elektronsko napravo, s pomočjo katere se je sporazumevala. Obiskovala je koncerte jazza in jadrala z osebjem. V dejavnostih, ki so jo veselile, je pridobivala pomembne življenjske izkušnje, in njen osebni razvoj po treh letih je bil očiten. Napadalno vedenje je izginilo. Na državni televiziji je v programu v živo s pomočjo naprave odgovarjala na vprašanja novinarja. Usluge so bile očitno cenejše od oskrbnine v zavodu. Čez čas so začele prihajati pripombe in pritožbe, ker da je denar porabljen za zabavo in ne za obravnave in terapije. Nekateri strokovni delavci so projekt zapustili. Rachel so vse manj omogočali dostop do stvari, ki jih je želela početi, in njeno napadalno vedenje se je ponovilo. Zato so zaposlili še nekaj novih ljudi. Ko je v jezi vrgla ob tla napravo za sporazumevanje, se je pokvarila, denarja za popravilo pa niso našli. Rachel še živi v stanovanjski hiši, znova so ji predpisali pomirjevala, in ker jo težko „obvladujejo“, načrtujejo preselitev v zavod.

Ta zgodba nam zelo jasno pokaže, kaj lahko prinese osebna zavzetost strokovnih delavcev, in pa tudi, kako krhka je še tako dobra služba, če je uporabnik nemočen ali nima dobrega zagovornika. Pritoževanje nad porabljenim denarjem je cinizem posebne vrste - kot da se za prizadete ne spodobi, da bi se zabavali in imeli preveč lepo, kot da prav morajo trpeti, sicer ne zaslužijo našega usmiljenja in pomoči.

V plenarnem delu smo podali nekaj misli in pobud, ki so jih vključili v sklepe konference, in sicer:

1. Uporabniki socialnih služb so delodajalci strokovnih delavcev in ne narobe.
2. Strokovni delavci morajo postati izvirnejši pri iskanju rešitev. Na ta način bodo vplivali na spreminjanje zakonodaje v interesu uporabnikov.
3. Če bi strokovni delavci pri iskanju rešitev upoštevali želje uporabnikov, bi bil razpoložljivi denar koristneje porabljen.

4. Službe in okolja, ki so namenjeni vsem, morajo postati dostopni tudi ljudem s posebnimi potrebami. Če pri tem potrebujejo pomoč, jim jo je treba zagotoviti.

5. V trenutku, ko je otrok predstavljen komisiji za razvrščanje, dobi pečat in je vključen v paralelni sistem varstva, vzgoje, izobraževanja, dela in zaposlitve, nikoli ne dobi temeljnih državljskih pravic in je izločen iz glavnih tokov družbenega dogajanja. Nmesto tega je treba predvideti pravico do pomoči, ki jo posamezni otrok, glede na svojo individualnost in situacijo, potrebuje.

6. Pozivamo strokovne delavce, naj zmorejo toliko duhovne moči, da bodo pri svojem delu postavili osebne interese na drugo mesto. Na prvo mesto naj postavijo interese uporabnikov.

7. Vabimo strokovne delavce v enakopraven, partnerski odnos, da bomo hitreje in bolje uresničevali spremembe v korist uporabnikov.

Jelka Škerjanec

NAČELA IN IZHODIŠČA

Delo oz. zapoved ima v sodobni družbi zelo visok politični, socialni in ekonomski pomen. Posameznika zagotavlja življenjsko okolje, integracijo v skupnost in razvoj socialnih veščin ter ustvarja socialni status. Če tega ne omogočimo, je posameznik ločen in ovinčen v smislu integracije v skupnost. Tega svedoča tudi duševno obolelim in mogoče obratno. V skladu s tem so zapovedi po vključevanju v delo

“Duševna bolezen, delo in zakonodaja”

(Plenarni sklepi seminarja)

Položaj duševnih bolnikov na „trgu dela“ postaja na Slovenskem pa tudi drugod vse težji. Težko si pridobijo ali ohranijo zaposlitev, saj v konkurenci z ostalimi iskalci dela ne morejo računati na ugoden izid. Zlasti ne v času, ko se brezposelnost povečuje, pa tudi delovna razmerja postajajo vse bolj krhka in negotova. Z zaposlitvijo že v času družbene blaginje ni bilo lahko, nove razmere, ki jim daje pečat brezkompromisnost, tekmovalnost, izguba socialnega čuta, netolerantnost, socialni pritiski, negotovost, pa so še toliko bolj nenaklonjene. Tudi institucionalna skrb, kolikor smo je še ohranili od prejšnjega obdobja ali uveljavili v zadnjem času, sedanji situaciji ni kos. Duševni bolniki postajajo na trgu dela povsem marginalizirani. To kažejo tudi statistični podatki. Kako najti izhod iz situacije, kaj lahko stori stroka, kaj sami prizadeti, kje je tu mesto države in državnih organov? To so vprašanja, ki so si jih zastavili udeleženci seminarja „Duševna bolezen, delo in zakonodaja“, ki ga je pripravila Organizacija za duševno zdravje ŠENT 26. in 27. maja letos v Ljubljani. Udeleženci — največ jih je bilo iz občinskih centrov za socialno delo in zavodov za zaposlovanje — so na koncu sprejeli plenarne sklepe, ki so jih posredovali tudi pomembnejšim državnim institucijam, odgovornim za oblikovanje in izvajanje socialne politike. Mislimo pa, da bodo zanimivi tudi za bralce strokovne revije Socialno delo.

NAČELA IN IZHODIŠČA

Delo oz. zaposlitev ima v sodobni družbi zelo visok politični, socialni in ekonomski pomen. Posamezniku zagotavlja življenjsko existenco, integracijo v skupnost in razvoj socialnih veščin ter utrjuje socialni status. Če tega ne omogočimo, je posameznik ločen in oviran v smislu integracije v skupnost. Tega seveda tudi duševno obolelim ni mogoče odrekati. V skladu s tem so zahteve po vključevanju v delo

za duševno obolele še toliko pomembnejše, saj je očitno, da je tej kategoriji delavcev pristop do dela bistveno otežen.

Zagotavljanje zaposlovanja invalidnim osebam, med katerimi so tudi duševno oboleli, se kaže kot najustreznejša oblika pomoči, zato jo velja podpreti z različnimi ukrepi oz. načini.

Izobraževanje in delo je temeljna pravica in zahteva. Usposabljanje in delo morata biti vsem enako dostopna, ne glede na vrsto in stopnjo prizadetosti. Praviloma naj bi se zaposlovali na običajnem trgu delovne sile, torej na način integracije z zdravimi. Temu se mora podrediti pravna regulacija, finančni instrumentarij in institucionalna podpora.

USPOSABLJANJE IN ZAPOSLOVANJE

Ukrepi pospeševanja usposabljanja in zaposlovanja duševno obolelih morajo biti zagotovljeni v enakem obsegu, kot to velja za ostale kategorije težje zaposljivih oz. invalidnih oseb. Kot ustrezne oblike za njihovo usposabljanje in zaposlovanje se kažejo: zasebne obrti, podjetja, zavodi za usposabljanje, invalidska podjetja idr. Zaradi specifičnih potreb duševno obolelih in psihosocialnih značilnosti so primernejše manjše delovne enote.

Sedanji instrumentarij pospeševanja rehabilitacije in zaposlovanja duševno obolelih je treba spremeniti in dopolniti. To se kaže že na področju medicinske rehabilitacije, še bolj pa v nadaljevanju, torej pri socialni in delovni rehabilitaciji. Spremeniti bo treba instrumentarij in praktične oblike usposabljanja v skladu z družbenimi spremembami v demokratično ureditev in tržno regulacijo. Spremeniti je treba zakonodajo, ki ureja to področje. Subvencioniranje plač zaradi zmanjšanja obsega dela, finančna podpora podjetjem in delavnicam, ki izvajajo usposabljanje in zaposlujejo duševno obolele, financiranje svetovalnih organizacij in prostovoljcev so pomembnejši ukrepi, ki jih je treba urediti z zakoni.

O teh problemih je treba osveščati javnost, da bi se normaliziralo vedenje in mišljenje o duševni bolezni in razbilo predsodke o „nevarnih in neproduktivnih duševnih bolnikih“. V tem smislu je treba ozaveščati tudi delodajalce o njihovi vlogi v procesu usposabljanja in zaposlovanja ter z ukrepi podpore zagotoviti, da bodo zaposlovali te osebe zaradi gospodarske in poslovne koristi.

Organizacijski model invalidskega podjetja je ustrezna oblika zaposlovanja invalidov in primerna tudi za zaposlovanje duševno obolelih oseb. Zlasti zato, ker za to organizacijsko obliko velja vrsta sistemskih ugodnosti, od oprostitve davkov in prispevkov do državnih subvencij.

V programih usposabljanja je treba zagotoviti sodelovanje različnih državnih, javnih in drugih institucij s področja dela, socialnih dejavnosti, psihatrije in podobno. Velik pomen je treba dati neposredni ponudbi, kakršno daje Organizacija za duševno zdravje ŠENT. Oblikovati je treba mrežo za podporo usposabljanja in zaposlitve, ki naj bi jo sestavljali:

- socialni servis,
- psihiatrija,
- društva (ŠENT),
- prostovoljci,
- Republiški zavod za zaposlovanje,
- svetovalna podjetja,
- zavodi za rehabilitacijo,
- invalidska podjetja,
- centri za socialno delo,

- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- svetovalnice
- in drugi.

Mreža mora zagotavljati podporo na celotnem področju Slovenije.

Treba bi bilo uvesti dodatne ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki bodo veljali tudi za kategorijo duševnih bolnikov:

- subvencioniranje plač,
- kvotni sistem za zaposlovanje,
- ocenjevanje invalidnosti,
- uvajanje fleksibilnega delovnega časa.

Intenzivnejše vključevanje psihiatrov in delovnih terapevtov v podjetniške delavnice, v katerih se usposabljujejo in zaposlujejo duševni bolniki, naj ne bo zgolj redka izjema. Sicer je treba okrepiti povezave med psihiatrijo oz. strokovnjaki medicinske rehabilitacije z izvajalci socialne in delovne rehabilitacije, kajti le sodelovanje in dopolnjevanje zagotavljata ustrezne učinke.

Dopolniti je treba Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, tako da bo tudi populacija duševnih bolnikov zajeta v okviru pozitivnih ukrepov pospeševanja zaposlovanja. Ugodne izkušnje t. i. kooperativ, ki so nastale v evropskih državah, bi tudi veljalo urediti v tem zakonu.

Seznam bolezni in telesnih okvar je treba dopolniti, tako da bo mogoče priznanje invalidnosti tudi v primeru duševne oboletosti.

Janez Drobnič

! Tako in bilo v pravnem, kjer vsak supervizor vodi k eno supervizijsko skupino, kar je običajno skupno. Nepravno, kaj delni supervizorji - po katerih bi tudi večje podjetje - jih bodo gostovali vsi, tako da je število potrebnih supervizorjev različen od števila skupin. (19. str.)

Vida Milošević

USPOSABLJANJE SUPERVIZORJEV ZA PODROČJE SOCIALNEGA VARSTVA V SLOVENIJI

PREDLOG MODELA

POGOJI ZA RAZVOJ SUPERVIZIJSKE MREŽE

V Sloveniji obstaja potreba po razvoju supervizijske mreže na področju socialnega varstva, pa tudi socialnega dela v celoti. To pa pomeni, da se moramo odločiti za model organizacije te mreže in zagotoviti vse potrebne pogoje, da bomo ta cilj dosegli.

Temeljno načelo pri oblikovanju tega modela mora biti, da moramo čimprej ustvariti možnost za supervizijo čim večjemu številu socialnih in drugih strokovnih delavcev. Pri tem pa nikakor ne kaže hiteti na račun kvalitete supervizije, ki jo bomo razvili. Kako naj hkrati zadovoljimo ta nasprotujoča si cilja?

Ocenjujemo, da obstaja takojšnja potreba po približno 100 kvalificiranih supervizorjih za področje socialnega varstva. V centrih za socialno delo kot primarnih institucijah socialnega varstva in tudi socialnega dela je najmanj šest področij dela, kjer bi strokovni delavci nujno potrebovali supervizijo. Gre za naslednja področja: delo z družino (partnerski odnosi) in razmerja med starši in otroki (kjer imamo supervizijo dobro razvito, vendar še ne za vse strokovne delavce), otroci in mladoletniki z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, otroci in mladoletniki z motnjami vedenja in osebnosti, boleznimi odvisnosti, pomoč obsojenim osebam. Strokovnih delavcev v centrih za socialno delo, ki se ukvarjajo s temi področji, je verjetno okoli 300.

Upoštevati pa moramo tudi druge institucije socialnega varstva in tudi druge, kjer delajo

socialni in drugi strokovni delavci kot pomočniki ljudem z različnimi težavami, zaradi česar potrebujejo suport in možnost nenehnega učenja s pomočjo lastnih izkušenj. Te institucije so: domovi za stare ljudi, posebni socialnovarstveni zavodi, osnovne in srednje šole, zavodi za usposabljanje, psihiatrične bolnišnice, splošne bolnišnice in druge zdravstvene organizacije, vzgojne posvetovalnice, zbirni centri za begunce, nekatere delovne organizacije in podobno. Ocenjujemo, da je v teh institucijah po Sloveniji približno 300 profesionalcev, ki bi potrebovali supervizijo.

Upoštevati je treba tudi dejstvo, da je supervizija potrebna na vseh ravneh — za posamezne profesionalce, strokovne time, oddelke večjih institucij in za celotne organizacije (HAWKINS, SHOHEET 1992: 121). To bomo nedvomno zmožni zagotoviti šele v nekaj letih, trenutno pa je najnujnejše omogočiti individualno in timsko supervizijo strokovnjakom, ki pri delu vzpostavljajo tesne stike s strankami.

Koliko supervizorjev bi torej potrebovali, da bi lahko zadovoljili te najnujnejše potrebe? Če upoštevamo holandski model, po katerem je idealno število supervizantov na skupino 3, dobimo število 200 supervizorjev, ki bi jih takoj potrebovali.¹ In kje jih lahko najdemo?

Rešitev tega vprašanja leži v odločitvi, da se pri vzpostavljanju supervizijske mreže naslonimo na že obstoječi model supervizije na področju dela z družino in da takoj začnemo z usposabljanjem supervizorjev.

Obstoječi model je primeren glede na to,

¹ Tako bi bilo v primeru, ko bi vsak supervizor vodil le eno supervizijsko skupino, kar pa nikakor ni nujno. Nasprotno, vsaj dobri supervizorji - po katerih bo tudi večje povpraševanje - jih bodo gotovo vodili več, tako da je število potrebnih supervizorjev v resnici manjše. (Op. ur.)

da zagotavlja vertikalno povezanost, se pravi, da so vsi supervizanti posredno vezani na Visoko šolo za socialno delo, odkoder se prenaša znanje v sleherni center za socialno delo, hkrati pa se tudi preverjajo praktične izkušnje. Hkrati pa so strokovni delavci, ki delajo z družino, tudi horizontalno povezani v tako imenovane didaktične skupine, ki opravljajo vlogo supervizijskih skupin.

Da bi začeli razvijati supervizijsko mrežo tudi na področjih, kjer je še nimamo, potrebujemo takoj najmanj 12 usposobljenih supervizorjev. Če hočemo doseči vsakega strokovnega delavca na vseh področjih dela, kjer je supervizija nujno potrebna, moramo kmalu organizirati supervizijske in intervizijske skupine v vseh slovenskih regijah (denimo, vsaj 8). V ta namen bi potrebovali 96 novih supervizorjev. Poglejmo, kakšne možnosti imamo za to:

Na Visoki šoli za socialno delo imamo tri diplomirane supervizorje in še tri učitelje z izkušnjami na različnih strokovnih področjih in tudi z znanjem in izkušnjami iz supervizije. Poleg tega imamo v Sloveniji na področju socialnega varstva približno 30 strokovnih delavcev, ki so že doslej, čeprav brez formalnega usposabljanja, dobro opravljali supervizorsko delo. Tako je naše izhodišče relativno ugodno, najti moramo le način, da pritegnemo vse te potencialne k skupnemu delu.

Za te strokovne delavce predlagamo enoletno teoretsko in praktično usposabljanje iz supervizije, ki bi vodilo k nazivu „učitelj veččin supervizije na področju socialnega varstva“ (ali socialnega dela). Zanje predlagamo dva enotedenska tečaja in sistematično spremljanje njihovega supervizijskega dela (supervizija nad supervizijo) v enoletnem obdobju, ki bi ga opravljali supervizorji na Visoki šoli za socialno delo. Ti profesionalci bi bili pozneje ključni nosilci nadaljnega izobraževanja supervizorjev in razvoja supervizijske mreže v Sloveniji.

Med strokovnjaki, ki se ukvarjajo s supervizijo, so razprave, ali in kdaj novi supervizorji potrebujejo posebne tečaje, na katerih bi dobili potrebno teoretsko znanje o superviziji za svojo novo vlogo. Hawkins in Shohet (1992: 79) priporočata usposabljanje med prvim letom, ko že delajo kot supervizorji. Najpomembnejše je, navajata, supervizijsko spremljanje dela bodočih supervizorjev, torej zagotovitev

supervizije nad supervizijo. To priporočilo, ki smo ga tudi sami že preizkusili, vsekakor kaže upoštevati.

USPOSABLJAJE SUPERVIZORJEV

IZHODIŠČA PRI PRIPRAVI PROGRAMA

Zaradi nujnosti predlagamo pripravo in izvedbo dveh programov za usposabljanje supervizorjev. Prvi je program za usposabljanje učiteljev veččin supervizije, ki mu bo sledila specializacija iz supervizije. Te programe bo Visoka šola za socialno delo lahko izpeljala v več fazah. Specifična bo prva faza, namenjena formalni usposobitvi strokovnjakov, ki že opravljajo vlogo supervizorjev in jih bomo potrebovali pri organizaciji nadaljnega specialističnega študija. Ves specialistični program bo potekal ob upoštevanju nekaterih temeljnih načel:

a) Glede na to, da je bistvo supervizije učenje s pomočjo izkušnje, bodo specializanti supervizije najmanj dve tretjini časa, namenjenega študiju, porabili za pridobivanje izkušenj in imeli bodo možnost, da jih reflektirajo.

Razen tega, da bodo študenti neposredno delali v supervizijskih in intervizijskih skupinah, bodo v skladu s tem načelom pripravljene tudi seminarji. Na delovni dan bosta organizirani največ dve predavanji po 45 minut, ves ostali čas pa bo namenjen pridobivanju novih praktičnih izkušenj, ki so potrebne za supervizijo. Te izkušnje so, denimo, supervizijski proces, vodenje supervizijskega srečanja, kako učimo druge, vzpostavljanje dobrega odnosa s supervizantom, prepoznavanje skritih čustev in problemov, dajanje in sprejemanje povratne informacije (*feed-back*), uporaba različnih vrst intervencije v superviziji in podobno.

b) Vzdušje, v katerem se supervizanti počutijo varne, je eden temeljnih pogojev za supervizijo, saj je le tako mogoče skupno iskanje v učnem procesu. To potrebo bomo v usposabljanju za supervizijo upoštevali na dva načina:

- med vajami na seminarju bodo študenti razdeljeni v čim manjše skupine (do 6 v vsaki);
- pri organizaciji supervizijskih in intervizijskih skupin, kakor tudi pri določitvi supervizorjev, bomo optimalno upoštevali želje specializantov.

A po drugi strani spet ne moremo sestavljati skupin, katerih člani se predobro poznajo in jih vežejo prijateljske vezi. Določene tenzije v supervizijski skupini so lahko konstruktivne in pripomorejo k učenju. Treba bo torej najti ustrezno ravnovesje, da bomo po eni strani onemogočili preveliko domačnost, po drugi pa morebitne blokade.

c) Od vsega začetka se moramo izogibati nadzornemu vidiku supervizije in to upoštevati pri formiranju supervizijskih in intervizijskih skupin. To pomeni, da nadrejeni in podrejeni sodelavci iz iste institucije ne morejo biti člani istih skupin.

VPISNI POGOJI

Ker je potreba po supervizorjih pri nas velika, se moramo odločiti za ustrezne in jasne vpisne pogoje za specialistični študij supervizije. Število študentov bo v vsaki generaciji omejeno, zato nedvomno ne bo mesta za vse, ki bi se želeli usposabljanje za supervizijo. Vendar je pomembno, da ravno v prve generacije pridejo najboljši strokovnjaki, saj bodo to nosilci razvoja supervizijske mreže na področju socialnega varstva v Sloveniji v naslednjih letih. Od teh študentov pričakujemo, da so dobri praktiki s solidnim strokovnim znanjem, da že imajo nekaj delovnih izkušenj in da imajo tudi nekaj pedagoških sposobnosti. Toda kako naj te kriterije preverimo?

Vsekakor morajo biti pogoji nekoliko različni za vpis prve skupine praktikov, ki že imajo supervizijske izkušnje in bodo prevzeli vodilno vlogo pri snovanju bodoče mreže supervizije kot učitelji veščin, in tistimi, ki jim bodo sledili v programu specializacije.

Vpisni pogoji programa za usposabljanje učiteljev veščin supervizije:

- končana prva ali druga stopnja študija socialnega dela ali sorodne stroke,
- pet let delovnih izkušenj pri neposrednem delu z ljudmi v socialnih težavah,
- uspešno končan podiplomski študij (specializacija ali drugi verificirani program, ki usposablja za delo z ljudmi),
- najmanj dveletne izkušnje iz supervizije v vlogi supervizorja.

Vpisni pogoji specialističnega programa za supervizijo:

- končana druga stopnja socialnega dela ali druge ustrezne smeri,
- najmanj tri leta delovnih izkušenj pri delu z ljudmi,
- dokončano podiplomsko izobraževanje (specializacija, verificirani program usposabljanja ali seminarji).

Pri sprejemanju kandidatov pa bo treba paziti še na dodatne kriterije, ki so pomembni za oblikovanje enakomerne mreže za supervizijo po vsej Sloveniji. Sprejeti moramo primerno število študentov z vsakega področja socialnega dela in iz vsake slovenske regije. Vendar pa ti dodatni, „zunanji“ kriteriji ne smejo nadomestiti zgoraj navedenih. Pomenijo lahko le dodaten kriterij, ki bo pomagal izbirati med več kandidati, ki bodo ustrezali razpisanim pogojem.

OSNUTEK ŠTUDIJSKEGA PROGRAMA

- Opredelitev supervizije,
- supervizija in druge oblike vodnega učenja,
 - učni proces in učni problemi,
 - razvoj supervizijske metode,
 - supervizija in profesionalizacija socialnega dela,
 - cilji supervizije: učenje, suport in usmerjanje (nadzor?),
 - omejitve supervizije,
 - pogoji za supervizijo,
 - vloge v supervizijskem procesu — neposredne: supervizor in supervizant; posredne: stranka, institucija (delovno okolje),
 - proces in faze supervizije: predhodna, uvajalna, delovna in sklepna; vmesna in sklepna evalvacija; konec supervizije in slovo,
 - vzporedni proces v superviziji,
 - vsebina in elementi supervizije: komunikacija, zgodba, refleksija, konkretizacija, generalizacija, supervizijska vprašanja, *feed-back*, supervizijska analiza, evalvacija,
 - vrste supervizije: individualna, skupinska, teamska, intervizijska, diadna supervizija in supervizija študentov in pripravnikov,
 - modeli supervizije: reševanje problema, razvojni, procesni, sistemski in drugi modeli,
 - stili in kultura učenja,
 - vrednote in etika v superviziji,
 - supervizijsko srečanje,

- tehnike za spremljanje supervizije: poročila, dnevnik, študij primera, igranje vlog; dokumentacija o superviziji: zapisovanje, snemanje (audio, video).

NAČRT IZVEDBE

Usposabljanje učiteljev veščin supervizije: februar 1995 - februar 1996 (do 36 oseb)

- a) Seminar 1: februar 1995
- b) Vodenje supervizijske skupine (3 člani) pod vodstvom supervizorja na VŠSD
- c) Intervizija (po 4 člani v skupini)
- d) Seminar 2: november 1995
- e) Izpit iz supervizije (pisni in ustni): april 1996

Specializacija iz supervizije v socialnem delu: oktober 1995 - oktober 1997 (do 36 študentov)

- a) Seminar 1: oktober 1995
- b) Delo v intervizijski skupini (s 3 kolegi) pod vodstvom učitelja veščin: od oktobra 1995 do oktobra 1996
- c) Seminar 2: februar 1996
- d) Delo v supervizijski skupini v vlogi supervizorja pod vodstvom učitelja veščin: od oktobra 1996 do oktobra 1997
- e) Seminar 3: oktober 1996
- f) Seminar 4: februar 1997
- e) Specialistični izpit (pisni in ustni): december 1997

Literatura

H. HANEKAMP (1992), *Intervision*. Hogeschool Nijmegen (separat).
 P. HAWKINS, R. SHOHEH (1992), *Supervision in Helping Professions*. Philadelphia: Open University Press.
 V. MILOŠEVIČ (1994), *A Model of Training for Supervisors in the Field of Social Welfare in Slovenia*. Hogeschool Nijmegen (diplomsko delo).

Vprašalnik za nove socialne dejavnosti v Sloveniji

Nadaljujemo predstavitev novejših služb oz. dejavnosti s področja socialnega dela. Vabimo tudi druge izvajalce podobnih dejavnosti (ustanovljenih leta 1990 ali pozneje), da sodelujejo v anketi, če sodijo, da je njihovo delo kakršnakoli novost na področju (psiholoških) socialnih služb.

Prispevkov v tej rubriki ne lektoriramo. Priloge, ki niso zastavljene kot (zgoščen) odgovor na vprašanje, podvprašanje ali dodatno vprašanje, izpuščamo. Kjer na vprašanje ni odgovora, ga ni v izvirniku.

28

1. Ime in naslov ustanove

CSD Škofja Loka

2. Ime in naslov (če se razlikuje) službe oz. dejavnosti

Skupina za zdravo življenje

3. Delovni čas (kdaj je služba na razpolago uporabnikom)

Uporabnikom je dejavnost na razpolago vsak teden ob sestankih skupine in tudi vsak dan v delovnem času po potrebi.

4. Kakšne vrste storitev oz. uslug zagotavlja navedena služba? 5. Katerih temeljnih načel se držite pri delu z uporabniki?

Delo v skupini je svetovalno in terapevtsko naravnano.

5. Katerih temeljnih načel se držite pri delu z uporabniki?

Prostovoljnost, zaupnost podatkov, poklicna molčečnost itd.

6. V čem je posebnost te službe oz. dejavnosti - v čem se po vašem mnenju (najbolj) razlikuje od drugih služb oz. dejavnosti s tega področja?

Delo v skupini je alternativno običajnemu psihiatričnemu pristopu ljudem v stiski.

7. Kdo je formalni ustanovitelj vaše ustanove?

Republika

7.a. Kdo je dal pobudo za to službo oz. dejavnost?

Center za socialno delo

8. Izvajalci storitev oz. uslug, ki jih nudi služba oz. dejavnost

Psiholog, socialni delavec

8.a.1. Redno zaposlenih (število?)

Dva

8.a.2. Prostovoljcev (število?)

—

8.a.3. Pogodbениh/zunanjih sodel. (število?)

—

9. Uporabniki storitev oz. uslug

9.a. Koliko jih je?

V skupino je vključeno od 5 do 15 ljudi.

9.b. Kdo prihaja k vam?

Ljudje v stiski, zlasti alkoholiki in njihove žene.

9.c. S kakšnimi razlogi se obračajo na vas; kakšne vrste problemov imajo?

Alkoholizem, porušeni partnerski odnosi itd.

9.d. Način napotitve (pridejo samoiniciativno, so napoteni od drugod)?

Po pomoč pridejo samoiniciativno ali na intervencijo delovne organizacije ali zdravnika.

9.e. Socialni status in spol (če imate te podatke zbrane)?

—

9.f. Število in frekventnost (število obiskov na dan, mesec ali leto; štev. enkratnih in večkratnih obravnav)

Sestanki skupine potekajo vsak teden (tri ure), po potrebi pa obravnave posameznikov ali celotne skupine poteka lahko vsak dan, ne glede na delovni čas ali dela proste dni.

10. Financiranje

10.a. Kdo zagotavlja sredstva? (Ustanovitelj, uporabniki, državni, mestni, občinski organ?)

Ustanovitelj, uporabniki, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za zdravstvo.

10.b. Kako? (Sponzorji, donacije... Posamezen vir v celoti ali v kombinaciji...?)

Z letnim plačilom programa.

11. Kdo izvaja nadzor nad službo ali dejavnostjo?

11.a. Formalno

Ministrstvo.

- 11.b. Neformalno
Uporabniki
12. Kateri so največji problemi, s katerimi se srečujete v svoji ustanovi?
Zaenkrat se z večjimi problemi v ustanovi in tudi dejavnosti ne srečujem.
13. Ali se imajo uporabniki pri vas možnost pritožiti zaradi storitev oz. uslug?
Da.
- 13.a. Kakšen je postopek?
Kot ga določa Zakon o socialnem varstvu.
- 13.b. Se vam je to že zgodilo? Opišite na kratko, prosim, za kaj je šlo.
Pritožb še ni bilo.
14. Kakšne metode, pristope, teorije uporabljate oz. iz kakšnih izhodišč izhajate pri svojem delu?
Pri svojem delu izhajam iz socialno-andragoške metode.
15. S katerimi ustanovami (ali zunanjimi strokovnjaki) največ sodelujete in v kakšni zvezi?
Sodelujem z zdravstveno službo, delovnimi organizacijami, DTA-Društvom terapevtov za alkoholizem RS.
16. Podatki o uporabnikih
- 16.a. Katere podatke zbirate?
Osnovne podatke
- 16.b. Kako jih hranite in obdelujete?
V spisih
- 16.c. Komu in v kakšni obliki so na razpolago?
Podatki so strogo zaupni in so na razpolago samo terapevtu.
17. Kakšni so načrti za nadaljni razvoj vaše ustanove?
Širitev skupine in njeno delitev na več skupin, ustanovitev terapevtske skupnosti.
18. Poznate v okolici kakšno novo službo, dejavnost, storitev, ki se vam zdi pomembna ali zanimiva novost na področju psihosocialne prakse?
Skupine starih za samopomoč, skupina mladih na Centru za socialno delo Škofja Loka, ki je tudi vodena po spoznanjih socialno-andragoške metode.
- Kontaktna oseba, tel. št.
Kontaktna oseba za skupino mladih je Andrej Perko, CSD Škofja Loka - tel. (064) 621071.

29

1. Ime in naslov ustanove
Center za socialno delo Škofja Loka, Novi svet 22
2. Ime in naslov (če se razlikuje) službe oz. dejavnosti
Radijski program „Minute za družino“
3. Delovni čas (kdaj je služba na razpolago uporabnikom)
Oddaja je na sporedu vsako drugo soboto med 14.40 in 15. uro na lokalnem radiju.
4. Kakšne vrste storitev oz. uslug zagotavlja navedena služba?
Informiranje, osveščanje občanov.
5. Katerih temeljnih načel se držite pri delu z uporabniki?
Aktualnost, jasnost, dostopnost širšemu krogu občanov.
6. V čem je posebnost te službe oz. dejavnosti - v čem se po vašem mnenju (najbolj) razlikuje od drugih služb oz. dejavnosti s tega področja?
Doseže večje število občanov na njihovem domu.
7. Kdo je formalni ustanovitelj vaše ustanove?
Republika.
- 7.a. Kdo je dal pobudo za to službo oz. dejavnost?
CSD Škofja Loka
8. Izvajalci storitev oz. uslug, ki jih nudi služba oz. dejavnost
- 8.a. Profili
Socialni delavec, psiholog, pedagog
- 8.a.1. Redno zaposlenih (število?)
10
- 8.a.2. Prostovoljcev (število?)
Doslej nekaj letno, vnaprej predvideno več.
- 8.a.3. Pogodbenih/zunanjih sodel. (število?)
-
9. Uporabniki storitev oz. uslug
- 9.a. Koliko jih je?
Poslušalci radia Žiri, števila ni mogoče določiti.

VPRAŠALNIK

9.b. Kdo prihaja k vam?

-

9.c. S kakšnimi razlogi se obračajo na vas; kakšne vrste problemov imajo?

-

9.d. Način napotitve (pridejo samoinicitivno, so napoteni od drugod)?

-

9.e. Socialni status in spol (če imate te podatke zbrane)?

-

9.f. Število in frekventnost (število obiskov na dan, mesec ali leto; štev. enkratnih in večkratnih obravnav)

-

10. Financiranje

10.a. Kdo zagotavlja sredstva? (Ustanovitelj, uporabniki, državni, mestni, občinski organ?)

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

10.b. Kako? (Sponsorji, donacije... Posamezen vir v celoti ali v kombinaciji...?)

-

11. Kdo izvaja nadzor nad službo ali dejavnostjo?

11.a. Formalno

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

11.b. Neformalno

Poslušalci

12. kateri so največji problemi, s katerimi se srečujete v svoji ustanovi?

-

13. Ali se imajo uporabniki pri vas možnost pritožiti zaradi storitev oz. uslug?

Da

13.a. Kakšen je postopek?

Poslušalci so povabljeni, da povedo svoje pripombe radiu ali direktno na CSD.

13.b. Se vam je to že zgodilo? Opišite na kratko, prosim, za kaj je šlo.

-

14. Kakšne metode, pristope, teorije uporabljate oz. iz kakšnih izhodišč izhajate pri svojem delu?

Osnovno izhodišče: izkoristiti različne možnosti preventivnega dela.

15. S katerimi ustanovami (ali zunanji strokovnjaki) največ sodelujete in v kakšni zvezi?

Z radiom Žiri.

16. Podatki o uporabnikih

16.a. Katere podatke zbirate?

-

16.b. Kako jih hranite in obdelujete?

-

16.c. Komu in v kakšni obliki so na razpolago?

-

17. Kakšni so načrti za nadaljni razvoj vaše ustanove?

Pridobiti različne prostovoljce in strokovnjake, ki imajo kaj spodbudnega povedati o medsebojnih odnosih.

18. Poznate v okolici kakšno novo službo, dejavnost, storitev, ki se vam zdi pomembna ali zanimiva novost na področju psihosocialne prakse?

-

Kontaktna oseba, tel. št.

Kontaktna oseba: Albina Krek, (064) 621071

30

1. Ime in naslov ustanove

PREVENTIVNO INFORMATIVNI CENTER ZA OTROKE, MLADOSTNIKE IN STARŠE

2. Ime in naslov (če se razlikuje) službe oz. dejavnosti

3. Delovni čas (kdaj je služba na razpolago uporabnikom)

Delovni čas je specifičen in je prilagojen posameznim programom. Center je odprt od ponedeljka do petka, programi tečejo od 8.30 do 21.00 ure. V petek zaenkrat do 16.30 ure.

4. Kakšne vrste storitev oz. uslug zagotavlja navedena služba?

Center zagotavlja predvsem programe, ki so namenjeni psihosocialni primarni preventivi. - PISC je primarno preventivni projekt na področju psihosocialne preventive, ki združuje programe, ki so suportivno povezani med seboj, - Odraščanje in mi je program, ki je namenjen učencem sedmih in osmih razredov. Posebnost tega programa je, da ga izvajajo profesionalno usposobljeni vodje skupin, da delo poteka v majhnih skupinah in, da je ta program splošno preventivni, kar pomeni, da je

namenjen vsem mladostnikom. Program poteka vsak torek, sredo in četrtek od 9.00 do 13.00 ure.

- Program za starše osnovnošolcev je splošno preventivni program, ki ima pretežno edukativne vsebine, komunikacija, medsebojni odnosi, odraščanje. (Predavanja so popoldan, 2 uri). 10 skupin staršev.
- Program za učitelje je prav tako edukativni program namenjen uspešnejšemu komuniciranju, prepoznavanju psihosocialnih potreb učencev in vpostavljanju boljših medsebojnih odnosov. (Običajno so predavanja v šoli po pouku). V programu sodelujejo letno tri osnovne šole.
- Individualno prostovoljno delo namenjeno otrokom in mladostnikom z biopsihosocialnimi posebnostmi. Program je specifičen, namenjen tistim, ki imajo težave v šoli, pri uveljavljanju, integraciji, pri učenju in podobno. Program izvajajo prostovoljci, ki so predhodno usposobljeni za delo z otroki in mladostniki. Delo je polprofesionalno. Delo s posameznim otrokom poteka skozi celo šolsko leto. Letos imamo 50 prostovoljcev, ki vodijo 50 otrok.
- Skupinsko prostovoljno delo je namenjeno delu s skupino otrok, ki imajo težave v šoli. Zaenkrat vodimo eno skupino, program je eksperimentalen. V skupini je 6 mladostnikov.
- Telefon Mladi mladim, je splošno preventivni program. Specifičnost programa je v tem, da vodijo svetovalno informativni telefon mladi sami. Tako so mladi znotraj PISC-a s pomočjo mentorjev ustanovili telefon samopomoči. Vodenje prostovoljcev je profesionalno. Pri telefonu sodeluje štirinajst mladostnikov, telefon je odprt za mladostnike vsak delavnik od 14.00 do 16.00 ure.
- Kreativna delavnica za srednješolce - specifično preventivni program, namenjen adolescentom pri izkajanju odgovornejšega vedenja. Vodenje programa je profesionalno. V programu sodeluje 35 mladostnikov, ki se dobivajo vsak četrtek od 19.00 do 21 ure.
- Računalniška kreativna delavnica je namenjena otrokom, ki živijo v družinah katerih starši so nezaposleni. Program je voden profesionalno. V programu sodeluje 14 otrok, ki se dobivajo vsak četrtek od 17.00 do 19.00 ure.
- Alpin program Free-lancer je namenjen otrokom in mladostnikom znotraj lokalne skupnosti, ki se slabše znajdejo zaradi pomanjkljivih socialnih veščin, ki brezciljno preživljajo prosti čas, ki niso vključeni v prostočasovne aktivnosti in, ki so na meji med uspešno in neuspešno identiteto. Program dela Alpina je povezan s terenskim delom, dvakrat tedensko pa imajo štirje sodelavci uradne ure, v torek in četrtek od 16.00 do 18.00 ure.
- Svetovalnica in informalnica je program, ki zaradi pomanjkanja finančnih sredstev še ni zaživel. Namenjen pa je otrokom in mladostnikom, staršem in učiteljem, ki bi želeli o težavi, problemu ali stiski dobiti nasvet, se informirati, ali pa s pomočjo krajšega svetovanja razrešiti svojo stisko.
- PIO je program obveščanja s pomočjo zloženek, brošur in drugih propagandnih materialnov in akcij. Je splošni program namenjen uporabnikom, da se spoznajo z programi PISC-a. Poteka skozi celo leto.

5. Katerih temeljnih načel se držite pri delu z uporabniki?

Profesionalnost, konkretnost, odprtost, fleksibilnost in upoštevanje uporabnikov.

6. V čem je posebnost te službe oz. dejavnosti - v čem se po vašem mnenju (najbolj) razlikuje od drugih služb oz. dejavnosti s tega področja?

Mnenja smo, da je to prvi center v Sloveniji, ki se posebej ukvarja s problemom primarne preventive. Posebnost je tudi v tem, da temelji PISC na splošnih in specifičnih programih, ki morajo biti tako teoretično in praktično utemeljeni. Poleg tega vspostavljamo mrežo posameznih programov, ki so medsebojno odvisni in se podpirajo v smislu doseganja čim večje uspešnosti. Programi so kontinuirani, finančno ovrednoteni, nekaj programov poteka že nekaj let. Specifičnost je tudi ta, da so programi namenjeni lokalni skupnosti (Šiška cca 90.000 prebivalcev, cca. 20.000 otrok in mladostnikov.) To seveda omogoča preglednost in možnost širitve dejavnosti v smislu takojšnje pomoči. Še posebej pa bi želeli poudariti naša prizadevanja za redefiniranje preventive, ter za vspostavitev novega vpogleda v problem odraščanja.

7. Kdo je formalni ustanovitelj vaše ustanove?

S formalnim ustanoviteljem imamo težave. Trenutno so stvari v nekem smislu nedorečene, saj nam je prostore, cca 200 m² dodelila občina. Če bi se ustanovili kot privatniki bi zgubili socialno varnost, saj še ni jasnih perspektiv o koncesijah. Poleg tega tudi ni dorečeno donatorstvo. Tako smo zaenkrat samostojni brez ustanovitelja, zahvaljujoč direktorju CSD Ljubljana-Šiška, pa lahko poslujemo preko Centra. Naslednji problem pa je preventiva, ki bi morala biti državna skrb. V nekem smislu bi morala biti tako država tista, ki bi ustanavljala takšne institucije. Vendar samo v smislu formalnega ustanovitelja. Financiranje pa bi vseeno potekalo preko koncesij. Namreč kadar gre za primarno preventivo, ki je zastavljena tako široko bi moral biti državni interes tisti, ki bi vpodbujal nastajanje takšnih centrov.

VPRAŠALNIK

7.a. Kdo je dal pobudo za to službo oz. dejavnost?

Avtorja in pobudnika za PISC sva Ljubo Raičevič in Tatjana Arnšek.

8. Izvajalci storitev oz. uslug, ki jih nudi služba oz. dejavnost

8. Izvajalci storitev so: - profesionalci (tisti, ki so zaključili oziroma so pred zaključkom študija na VŠSD, PF, FF, Medicina. To so honorarni izvajalci, ki jih je 22), - polprofesionalni sodelavci, predvsem študentje in dijaki. 50 sodelavcev. - laični sodelavci so predvsem učenci in dijaki.

8.a. Profili

Psihologi, socialni delavci, pedagogi, socialni pedagogi, zdravnik.

8.a.1. Redno zaposlenih (število?)

Februarja naj bi bila redno zaposlena en delavec za polni delovni čas in delavec za pol delovnega časa.

8.a.2. Prostovoljcev (število?)

50

8.a.3. Pogodbenih/zunanjih sodel. (število?)

22

9. Uporabniki storitev oz. uslug

Uporabniki so: - otroci, - mladostniki, - starši, - učitelji,

9.a. Koliko jih je?

Številčno sem že prej opredelil uporabnike po posameznih programih.

9.b. Kdo prihaja k vam?

Tudi na to vprašanje je odgovor v predstavljenih programih.

9.c. S kakšnimi razlogi se obračajo na vas; kakšne vrste problemov imajo?

Dal bom tukaj odgovoril zelo splošno. Problemi odraščanja. Namreč za bolj specifični odgovor bi potreboval preveč časa, ki pa ga trenutno nimam.

9.d. Način napotitve (pridejo samoiniciativno, so napoteni od drugod)?

Glede na program. Edino odraščanje in mi je program, ki sodi v ure naravoslovnega dneva za učence sedmih in osmih razredov. V dogovoru z osnovno šolo izdelamo program za izpeljavo Odraščanja in mi. V ostale programe so mladostniki in starši vabljeni in se sami odločajo. To velja tudi za individualno in skupinsko prostovoljno delo.

9.e. Socialni status in spol (če imate te podatke zbrane)?

Odraščanje in mi - vsi učenci, ne glede na spol in socialni status. Pri drugih programih nismo delali analize.

9.f. Število in frekventnost (število obiskov na dan, mesec ali leto; štev. enkratnih in večkratnih obravnav)

Ponedeljek - 32 izvajalcev programa, supervizijski sestanki za prostovoljce, 2 izvajalca programa telefon Mladi mladim - 10 klicev. Torek - 25-30 učencev, program Odraščanje in mi, 6 izvajalcev, 2 prostovoljca Telefon Mladi mladim. Sreda - 25-30 učencev, program Odraščanje in mi, 6 izvajalcev, 2 prostovoljca telefona Mladi mladim-10 klicev. 16 skupina izvajalcev telefona Mladi mladim, supevizija. Četrtek - 25-30 učencev, program Odraščanje in mi, 6 izvajalcev, 2 prostovoljca telefona Mladi mladim, 14 otrok, 2 izvajalca, 35 srednješolcev, 2 izvajalca. Petek - 16 izvajalcev, supervizija 2 prostovoljca telefona Mladi mladim. To so redne dejavnosti, ki potekajo v prostorih PISC-a. Zato so tudi podatki točni. poleg rednih dejavnosti pa izvajamo še seminarje, sestanke s svetovalnimi delavci in ravnatelji osnovnih šol.

10. Financiranje

Financiranje zaenkrat poteka preko razpisov različnih ministrstev in donatorjev.

10.a. Kdo zagotavlja sredstva? (Ustanovitelj, uporabniki, državni, mestni, občinski organ?)

Glede na program, ki ga predložimo smo financirani: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Urad za mladino, Občina Ljubljana Šiška. Sredstva zadostujejo za 1/3 dejavnosti, 2/3 dejavnosti niso plačane.

10.b. Kako? (Sponsorji, donacije... Posamezen vir v celoti ali v kombinaciji...?)

Le manjši del: založbe, en privatnik, ki nam je odstopil računalnik, ter studio za oblikovanje, ki nam pomaga pri izdelavi razpoznavnih znakov in oblikovanju zloženek in lakatov.

11. Kdo izvaja nadzor nad službo ali dejavnostjo?

Nadzor se izvaja preko evalvacij, ki jih pošiljamo financerjem, preko uporabnikov, ter odprtostjo vseh programov, ki jih izvajamo.

11.a. Formalno

tako formalno,

11.b. Neformalno

kot tudi neformalno

12. Kateri so največji problemi, s katerimi se srečujete v svoji ustanovi?

Največji problem je bil do sedaj v tem, da sva avtorja in pobudnika ustanovitve PISC-a obremenjena z redno dejavnostjo na Centru. Tako se je pogosto za naju v zadnjih dveh letih končal delovni dan po 15 urah dela. Drugi večji problem pa predstavlja financiranje.

13. Ali se imajo uporabniki pri vas možnost pritožiti zaradi storitev oz. uslug?

Od uporabnikov so sploh odvisni naši programi. Lahko se pritožijo, vendar pa je še pomembneje, da so za nas uporabniki tisti, ki razširjajo ideje o samopomoči, o dvigu kvalitete življenja, o tem, da jim naši programi pri tem pomagajo. Glede na množičnost odziva ocenjujemo, da so naši programi uspešni.

13.a. Kakšen je postopek?

Formalnega postopka ni.

13.b. Se vam je to že zgodilo? Opišite na kratko, prosim, za kaj je šlo.

Ker smo pa dobro povezani z okolje dobimo takoj odzive na to kako se kdo v kakšnem programu počuti. Naprimer, enkrat je šlo za problem izvajalke, ki se je izogibala odkritim pogovorom z mladostniki o spolnosti. To je bilo še na začetku, ko še nismo imeli usposabljanja in supervizije. Preko svetovalk v osnovni šoli smo bili obveščeni o tem kako so se otroci počutili.

14. Kakšne metode, pristope, teorije uporabljate oz. iz kakšnih izhodišč izhajate pri svojem delu?

Ne uporabljamo eno univerzalno teorijo. Tako se pri svojem delu naslanjamo na teoretična izhodišča psihoanalize, morda nekoliko bolj na neopsihoanalitike, posebej morda Erikson. Potem so tu še nekatere teorije socializacije, kognitivne teorije, in teorija kontrole W. Powers, ter realitetna terapija W. Glasserja. Blizu so nam še Bergman in Luckman, predvsem nekatere sistemske teorije. Glede na to, da razvijamo specifični koncept primarne preventive smo našli nekaj dobrih izhodišč tudi v Bernovi TA. Poleg tega pa nekatere postopke in metode tudi sami razvijamo.

15. S katerimi ustanovami (ali zunanji strokovnjaki) največ sodelujete in v kakšni zvezi?

Poštrak Milko, VŠSD. Ministrstva, občina, osnovne šole.

16. Podatki o uporabnikih

Podatkov o uporabnikih v glavnem ne zbiramo. Imamo podatke o izvajalcih in pa podatke o otrocih za individualno in skupinsko delo. Potrebujemo ime, leto rojstva, razred, šola, ter vsebinski opis problema in prognostična pričakovanja.

16.a. Katere podatke zbirate?

16.b. Kako jih hranite in obdelujete?

Podatki so standardno varovani. Obdelava podatkov je predvsem v evalvaciji, gre za število, spol, starost in okvirno problem, ter načini rešitve problema, oziroma učinkovitost pomoči.

16.c. Komu in v kakšni obliki so na razpolago?

Na razpolago so samo prostovoljcu, da se seznanijo z otrokom ali mladostnikom.

17. Kakšni so načrti za nadaljni razvoj vaše ustanove?

Predvsem si želimo, da se sedanja struktura in oblika delovanja utrdi, da se uredi finančni in kadrovski problem. Glede na to, da je delovanje centra fleksibilno pa pričakujemo širite programov, če bodo seveda odobrena sredstva. Posebnih sprememb v metodološkem in vsebinskem konceptu ne bo. Glede na to, da je Center prva faza vpostavitve preventive v lokalni skupnosti, nameravamo v drugi fazi, seveda, če se bo prva faza utrdila, začeti projekte v mikro lokalni skupnosti in sicer s principom laičnosti.

18. Poznate v okolici kakšno novo službo, dejavnost, storitev, ki se vam zdi pomembna ali zanimiva novost na področju psihosocialne prakse?

Ne poznamo nič takšnega kar bi bilo usmerjeno v izboljševanje psihosocialne prakse. Menim pa, da imajo na Svetovalnem centru nekaj zanimivih programov, ki pa potekajo v okviru institucije. Vida Sterletova. Svetovalni center, Gotska 18.

Kontaktna oseba, tel. št.

Ljubo Raičević, Tatjana Arnšek, Kunaverjeva 2, Ljubljana, Celovška 195, tel.: 553-089

VPRAŠALNIK

3. Delovni čas (kdaj je služba na razpolago uporabnikom)

Dejavnost KLIC V STISKI je na razpolago vsak ponedeljek od 7. do 8. ure ter od 15. do 17. ure

4. Kakšne vrste storitev oz. uslug zagotavlja navedena služba?

KLIC V STISKI omogoča uporabnikom, da preko telefona z nekom govorijo o svojih problemih, skupaj z izvajalcem iščejo smeri za reševanje svojih problemov in dobijo tudi oporo za spremembe, če so potrebne za rešitev svoje stiske

5. Katerih temeljnih načel se držite pri delu z uporabniki?

TEMELJNA NAČELA pri delu z uporabniki so anonimnost, upoštevanje sogovornika in vzpodbujanje lastnih uspehov pri posamezniku

6. V čem je posebnost te službe oz. dejavnosti - v čem se po vašem mnenju (najbolj) razlikuje od drugih služb oz. dejavnosti s tega področja?

POSEBNOST te službe oz. dejavnosti je v tem, da je ta možnost, da so pri telefonu različni strokovnjaki in da je klicalec lahko anonimen

7. Kdo je formalni ustanovitelj vaše ustanove?

Formalni ustanovitelj Centra za socialno delo Trebnje, kjer deluje KLIC V STISKI je Vlada R Slovenije

7.a. Kdo je dal pobudo za to službo oz. dejavnost?

Pobudo za to službo oz. dejavnost je dala občina, Center kot eno od oblik preventive za preprečevanje samomorov, alkoholizma in drugih pojavov, ki so značilni za naše okolje

8. Izvajalci storitev oz. uslug, ki jih nudi služba oz. dejavnost

Profili: zdravnik, v. medicinska sestra, psiholog, pedagog, soc. delavci

8.a. Profili

Redno zaposlenih: 7

8.a.1. Redno zaposlenih (število?)

8.a.2. Prostovoljcev (število?)

-

8.a.3. Pogodbenih/zunanjih sodel. (število?)

8

9. Uporabniki storitev oz. uslug

9.a. Koliko jih je?

9a Z dejavnostjo smo začeli 30. maja 1993 in zato še ni bilo veliko dejanskih uporabnikov, namenjen pa je vsem - odraslim in otrokom z našega območja

9.b. Kdo prihaja k vam?

Doslej smo ugotavljali, da kličejo predvsem ženske

9.c. S kakšnimi razlogi se obračajo na vas; kakšne vrste problemov imajo?

Na nas se v glavnem obračajo zaradi problemov alkoholizma v družini in okolju

9.d. Način napotitve (pridejo samoinicijativno, so napoteni od drugih)?

Oglašajo se po našem mnenju samoinicijativno, ko so obveščene o možnosti

9.e. Socialni status in spol (če imate te podatke zbrane)?

Socialnega statusa ne ugotavljamo, kličejo predvsem ženske

9.f. Število in frekventnost (število obiskov na dan, mesec ali leto; štev. enkratnih in večkratnih obravnav)

Kot je navedeno služba deluje komaj pol leta in pojavlja se po en klic povprečno v 2 tednih, na posamezen dan pa sta bila največ 2 klica

10. Financiranje

10.a. Kdo zagotavlja sredstva? (Ustanovitelj, uporabniki, državni, mestni, občinski organ?)

Sredstva za dejavnost zagotavlja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve iz sredstev za preventivne programe in pa Center iz redne dejavnosti

10.b. Kako? (Sponsorji, donacije... Posamezen vir v celoti ali v kombinaciji...?)

Drugih virov ni

11. Kdo izvaja nadzor nad službo ali dejavnostjo?

11.a. Formalno

Center za socialno delo, Ministrstvo

11.b. Neformalno

občina, občani

12. Kateri so največji problemi, s katerimi se srečujete v svoji ustanovi?

Največji problemi, s katerimi se srečujemo pri sami dejavnosti so predvsem kadrovske narave, poleg tega pa imamo probleme še z uveljavljanjem dejavnosti

13. Ali se imajo uporabniki pri vas možnost pritožiti zaradi storitev oz. uslug?

Uporabniki imajo možnost pritožiti se zaradi storitev, vendar tega doslej ni bilo

13.a. Kakšen je postopek?

Blaž Mesec

»DAN NA PSIHIATRIJI«: PRIMER KVALITATIVNE ANALIZE

Psiholog dr. Blaž Mesec je docent za metodologijo na Visoki šoli za socialno delo Univerze v Ljubljani.

Avtor opisuje tehniko kvalitativne analize na osnovi dnevnikega zapisa prostovoljke na ženskem oddelku psihiatrične klinike. Kratki opredelitvi kvalitativne analize sledi opis postopka, ki se začne s transkripcijo izvirnega gradiva, temu pa sledijo: razčlenitev besedila na teme, poimenovanje tem z izrazi iz vsakdanjega jezika, zastavitev vprašanj in problemsko poimenovanje tem, kodiranje (indeksiranje), definiranje pojmov, ki smo jih pripisali kot kode, izbor ključnih pojmov, vzpostavitev odnosov med pojmi, prikaz odnosov med pojmi z diagramom in formuliranje poskusne teorije. Kvalitativna analiza se izkaže kot presenetljivo privlačen in ploden postopek ustvarjanja teorij, ki so praktično relevantne in jih je mogoče preverjati na kvalitativen način.

Vida Milošević

SUPERVIZIJA — METODA ZA PROFESIONALCE

Dipl. soc. del. Vida Milošević je višja predavateljica na Visoki šoli za socialno delo Univerze v Ljubljani; specializacijo iz supervizije je opravila na Visoki šoli Nijmegen (Nizozemska).

Avtorica predstavi razvoj supervizije in njen pomen za socialne delavce in druge strokovnjake, ki prihajajo pri delu v tesne stike z ljudmi v različnih življenjskih stiskah. Cilji supervizije — učenje s pomočjo izkušnje, podpiranje in usmerjanje pri delu — pomagajo zlasti samim profesionalcem, posredno pa tudi uporabnikom, saj zagotavljajo kvalitetnejše strokovno delo. Opisani so pogoji za dobro supervizijo: povezava med učenjem in delom, usposobljen supervizor, varno vzdušje, primeren prostor in dogovorjen institucionalni okvir. Avtorica predstavi supervizijo kot sistematičen in kontinuiran proces, ki ima faze, na koncu pa opiše, kako poteka supervizijski sestanek in kakšno dokumentacijo je treba voditi pri supervizijskem delu.

Alenka Kobolt

SKUPINSKA SUPERVIZIJA IN SUPERVIZIJA DELOVNE SKUPINE OZIROMA TIMA

Dipl. psih. dr. Alenka Kobolt je docentka na Pedagoški fakulteti Univerze v Ljubljani, oddelek za socialno pedagogiko, in predsednica slovenske sekcije za izvednoudružinsko vzgojo Mednarodne zveze vzgojnih skupnosti (FICE).

Supervizija je opredeljena po eni strani kot posebna didaktična in suportivna metoda in po drugi strani kot proces refleksije o tem, kako poteka poklicno delo z ljudmi in kako ga doživlja delavec. Avtorica opiše značilnosti skupinske in timske supervizije, kaj imata skupnega in v čem sta različni. Zanima jo, kaj lahko supervizija ponudi udeležencem in kje so njene omejitve.

Doris Erzar

VSEBINA IN RAZVOJ SUPERVIZIJE

Soc. del. in prof. pedag. Doris Erzar je koordinatorka tima za zakonsko in družinsko svetovanje na Centru za socialno delo Kranj; specializacijo iz supervizije je opravila na Visoki šoli Nijmegen (Nizozemska).

Avtorica osvetli supervizijo kot suportivno metodo za potrebe strokovnih delavcev na centrih za socialno delo in v drugih ustanovah socialnega varstva. Na centrih za socialno delo poteka že nekaj let. Nastala je iz potreb strokovnih delavcev, zlasti za področje družine, partnerstva, starševstva in preventive. Supervizija ponuja tudi možnost osebne rasti in razbremenitve strokovnih delavcev pri delu. V supervizijski skupini dobi strokovni delavec prostor za izmenjavo izkušenj in za osebno učenje; razgovor v majhni skupini povezuje učenje, delo in življenjske izkušnje. V supervizijskem odnosu se učimo bolj neobremenjeno razmišljati o dogodkih pri delu z ljudmi. Učimo se povezovati prejšnje delovne izkušnje in znanja v nove rešitve.

Marta Vodeb Bonač

SUPERVIZIJA V PRAKSI ŠTUDENTOV I. LETNIKA VISOKE ŠOLE ZA SOCIALNO DELO — OPIS MODELA

Marta Vodeb Bonač je socialna delavka v Svetovalnem centru za otroke, mladostnike in starše v Ljubljani; specializacijo iz supervizije je opravila na Visoki šoli Nijmegen (Nizozemska).

Avtorica opiše cilje in vsebinski in organizacijski kontekst supervizije, načine dela in predvidene izboljšave. Supervizor ni oseba, ki vse ve in posreduje znanje (implicitno) nevednim, temveč podpira in spodbuja supervizanta v procesu njegovega lastnega učenja. Na tem temelji supervizija praktičnega dela študentov Visoke šole za socialno delo v Ljubljani. Supervizija omogoča študentom, ki med praktičnim usposabljanjem obiskujejo otroke v njihovih družinah, da se učijo s pomočjo reflektiranja lastne praktične izkušnje.

Henk Hanekamp

INTERVIZIJA

Dipl. psih. dr. Henk Hanekamp je psihoterapevt in profesor za supervizijo na Visoki šoli Nijmegen (Nizozemska).

Intervizija je oblika skupinske supervizije, v kateri ni posebnega supervizorja, pač pa poteka med kolegi, tako da supervizorsko delo opravi zdaj ta, zdaj oni. Avtor razčleni pogoje in pravila igre, ki so potrebna za učinkovit potek intervizije. Nazorno opiše oblikovanje intervizijske skupine, njene cilje, vsebino in potek tega specifičnega načina učenja za strokovno delo. Velik poudarek je na refleksiji, ki omogoča uporabo lastnih izkušenj pri učenju. Opisane so že ustaljene tehnike dela v interviziji, in sicer tehnika incidenta, tehnika identifikacije, tehnika usmerjene interakcije, svetovanje, tehnika reševanja problema in analize zgodbe. Nazadnje so v obliki vprašanj navedeni poudarki, ki so posebej pomembni pri delu v intervizijski skupini.

Jože Ramovš

OD POUKA PREK MENTORSTVA DO SUPERVIZIJE

Antropolog dr. Jože Ramovš je docent na Visoki šoli za socialno delo Univerze v Ljubljani in raziskovalec na Inštitutu za varovanje zdravja in Inštitutu Antona Trstenjaka v Ljubljani.

Avtor prikaže usposabljanje voditeljev skupin starih za samopomoč v Sloveniji, ki ga organizira Združenje za socialno gerontologijo in gerontagogiko v sodelovanju z Inštitutom Antona Trstenjaka. V prvem delu pojasni projekt teh skupin. Da so se v sedmih letih od svojega začetka razširile na 36 krajev in jih je danes že okrog 120, je pripisati po eni strani aktualni potrebi (osamljenosti in bivanjski praznoti starih), po drugi pa dodelanemu sistemu stalnega usposabljanja prostovoljnih voditeljev, ki obsega naprej teoretični in praktični pouk, nato mentorstvo pri uvajanju v samostojno delo in končno supervizijsko pomoč pri samostojnem vodenju skupin in širjenju lokalne mreže takih skupin.

Srečo Dragoš

ETIKA V SOCIALNEM VARSTVU ALI SOCIALNOVARSTVENA ETIKA?

Sociolog mag. Srečo Dragoš je asistent za sociologijo na Visoki šoli za socialno delo Univerze v Ljubljani.

Vprašanje iz naslova se nanaša na projekt komisije za etiko pri Socialni zbornici Slovenije. Avtor opozarja na razliko med etiko na področju socialnega varstva, tj., poklicno etiko profilov, zaposlenih na tem področju, in nekakšno novo, socialnovarstveno etiko, češ, da je za socialno varstvo potreben poseben etični kodeks. S tem bi lahko vnesli nepotrebno zmedo o razmerju z obstoječimi poklicnimi kodeksi, hkrati pa bi postavili avtonomnost teh poklicov pod vprašaj. Namesto tega se avtor zavzema za izdelavo konkretnjših načel za delo na posameznih področjih, ki bi temeljila zlasti na strokovnih spoznanjih, ne pa na etičnih zahtevah, ki bi ponavljale obstoječe poklicne kodekse.

Vida Milošević

USPOSABLJANJE SUPERVIZORJEV ZA PODROČJE SOCIALNEGA VARSTVA V SLOVENIJI — PREDLOG MODELA

Dipl. soc. del. Vida Milošević je višja predavateljica na Visoki šoli za socialno delo Univerze v Ljubljani; specializacijo iz supervizije je opravila na Visoki šoli Nijmegen (Nizozemska).

V članku so razčlenjeni pogoji za razvoj supervizijske mreže na področju socialnega dela v Sloveniji. Po oceni avtorice je treba zagotoviti supervizijo za približno 600 socialnih in drugih strokovnih delavcev s tega področja iz različnih regij v Sloveniji. Avtorica predlaga uporabo nizozemskega modela skupinske supervizije. Redno supervizijo bi najhitreje vzpostavili tako, da se naslonimo na obstoječi model supervizije pri delu z družino. Strokovnjaki, ki so si z delom v didaktičnih in supervizijskih skupinah pridobili supervizijske izkušnje, bodo lahko tudi ključne osebe pri razvijanju supervizijske mreže in pri izvajanju specialističnega študija supervizije, ki ga pripravlja Visoka šola za socialno delo. Predložena sta osnutek programa in dinamika usposabljanja supervizorjev v okviru šole.

Editor's notes

Introducing this issue, Blaž Mesec writes on qualitative analysis. The chief value of his method is that it may be applied to all sorts of personal notes and recollections that emerge in social work, as for instance those he uses to demonstrate it — the diary of a participant observer in a psychiatric hospital. Qualitative analysis can give us »the theory of a given case«, that is, a theoretical construction in which the given case figures as »empirical material«, but it can also give us a clue about the implicit theory (or theories) applied by the observer.

*

The contributors mentioned in this section are discussing supervision in social work. First, there is Vida Milošević' description of the development, assumptions and place of supervision in social work, with regard to the situation in Slovenia. The very basic assumption, however, is this: good supervision is essential for good practice.

Alenka Kobolt brings in the particularities of team supervision as related to and distinct from group supervision. It appears that group and team supervision do not differ only in the »type of group« they deal with but in the different subjects they address: the group in group supervision is merely a setting for what remains basically individual supervision (supervision of a competent, autonomous individual worker), while in the other case it is the institution represented by the team (or the team as an institution) that is under supervision, with the individual taking the very partial position of either an example (if he or she does well as to the expectations of the institution) or a symptom (if he or she does not). So that team supervision seems to be a very difficult job, as the author herself points out. In team work, the benefit for the user (the ultimate aim of all this work) depends not on the competence of an individual but on a presumed co-ordination; and a team may certainly not be considered a group of autonomous individuals, if the individual is but a function in the working process, indeed, more in service to the institution than to the user.

Supervision in social work is not exactly news, as it has been practiced in several fields of welfare work for years. Doris Erzar, for example, describes supervision in family work. Another such model — of elderly people's groups — is later described by Jože Ramovš.

Next, Marta Vodeb Bonač describes her and her colleagues' work with the students of School of Social Work. It combines elements of education, tutorial and supervision. But even though the authors inevitably point out that supervision is a form of teaching/learning, it obviously also represents a distinct issue. What, then, is specific for supervision, that which is not contained in the educational process or not altogether contained? There are several answers to this question. In any case, at least for the supervisee, supervision is a form of professional self-control, as well as a form of personal support; both for the purpose of good practice.

That supervision is at bottom the work done by the supervisee (who, some authors say, forms a self-reflecting discourse), is inferred also in Henk Hanekamp's contribution. His »intervision« (better known in English as »peer supervision«) is still supervision, despite the absence of a formal supervisor. But that is also its limit: supervision work ends if instead of the working goals of supervision, group-dynamic knots prevail in an intervision group. But this also happens in a group with a supervisor who is not well acquainted with what we vaguely call the group processes.

Therefore, supervision is not in the first place a special method but primarily a special practice and a method only in the second step (a setting for a ritualised practice), and supervisor is not a special

occupation but a status within certain occupations — typically occupations that are ruled by the uncertain principles of »caring for people« — as well as the agency that provides for the continuity of the rules of that occupation and at the same time (as the authors repeatedly point out) for the support and encouragement of the colleagues in supervision. Thus, supervision is neither education nor training but only the third in the set of activities by which our kind of professions are reproduced, precisely as suggested by the title of *Jože Ramovš*' article.

As supervision is constituted only in the context of a given practice, there are at least two more conditions a good supervisor must fulfill: he or she must be a recognised practitioner in the pertinent field, and he himself or she herself must have been thoroughly supervised. If the criterion for the first condition is simply an authoritative opinion (or reputation, which is even less reliable), the criterion for the other one may be more empirical, e. g., the number of hours the supervisor-to-be has been in supervision (though this information, too, must be complemented by the statement of his or her supervisor). Thus, a good supervision system is made possible by an efficient administration within the profession, one that acts in accordance with clear and admitted professional standards.

This is the context for the other *Vida Milošević*' contribution — the last one in the list of contents — presenting the training model for supervisors in formation at the School of Social Work.

However, what are the »clear and admitted professional standards«? This question is at heart of the dilemma discussed by *Srečo Dragoš* in his polemic debate. Social welfare, for instance, is the site of many professions and occupations (and theoretically, there might be even more). Do we now witness the emergence of yet another particular profession, social welfare as such, that demands particular (i. e., different than in other professions) ethical provisions? Indeed, what are the definitions and limits of concepts like profession, occupation, workplace, position and status? At least in the Slovenian language, they are far from being clear.

It is clear, however, that a »code of ethics in the field of social welfare« (planned by the Social Chamber of Slovenia) would merely repeat the ethical provisions of the other professions — or it might disagree with them, which would be even more contentious. This is one of the arguments that suggest it would be more profitable for the Social Chamber to issue the elementary professional guidelines for the field of social welfare instead. Such guidelines would certainly include some originally ethical provisions, such as the protection of data; however, nothing would be achieved by merely repeating that it is necessary, because it is also a matter of the technical execution of this »provision«. If we do not know (or say) how the declared ethical provisions are to be carried out (though we may very well know how to sanction them), even a perfect code of ethics remains rather a castle in the air.

ABSTRACTS

Blaž Mesec

»A DAY IN PSYCHIATRY«: AN EXAMPLE OF QUALITATIVE ANALYSIS

Psychologist Blaž Mesec, Ph. D., is a senior lecturer of methodology at University of Ljubljana School of Social Work.

The technique of qualitative analysis is presented as applied to the diary of a volunteer worker in the women's department of a psychiatric clinic. A short definition of qualitative analysis is followed by the description of the procedure, beginning with the transcription of the original material and extending to: breaking down of the text into topics, naming those topics in ordinary language, posing questions and reformulating the topics as research problems, coding (indexing), defining the terms ascribed as codes, selecting key terms, defining relations among the terms, representing these relations in a diagram, and formulating trial theories. Qualitative analysis turns out to be a surprisingly attractive and fruitful procedure of creating theories, relevant for practice, that may also be tested by quantitative methods.

Vida Milošević

SUPERVISION — THE METHOD FOR PROFESSIONALS

Social worker Vida Milošević is a lecturer at the University of Ljubljana School of Social Work; she specialised supervision at the Hogeschool Nijmegen (the Netherlands).

The author presents the development of supervision and the reasons for it in social work and in other professions in which workers relate very closely with people in distress. The goals of supervision — learning by experience, support and guidance at work — are helpful in particular to the professionals, but indirectly also to the users, as they promise better practice. Conditions for good supervision are defined: a link between learning and practice, a trained supervisor, safe surroundings, a suitable room and an agreed institutional frame. The author presents supervision as a systematic and continuing process with phases, and in the end she describes a supervision session and the documentation needed in the supervision process.

Alenka Kobolt

GROUP SUPERVISION AND WORKING GROUP OR TEAM SUPERVISION

Psychologist Alenka Kobolt, Ph. D., is a senior lecturer at the University of Ljubljana Pedagogic Faculty, dept. of social pedagogy, and Chairperson of the Slovenian section for Extrafamilial Education of the International Federation of Educative Communities (FICE).

On the one hand, the author defines supervision as a particular didactic and supportive method, and on the other hand, as a process of reflection and evaluation of what takes place in the professional work with people and of the worker's experience of it. She describes the features of group and team supervision, what is common to them and what distinguishes them. She elaborates on what supervision has to offer to the supervisees and what are its limitations.

Doris Erzar

THE CONTENTS AND DEVELOPMENT OF SUPERVISION

Social worker and pedagogue Doris Erzar is co-ordinator of the spouse and family counselling team at the Kranj Social Work Centre; she specialised supervision at the Hogeschool Nijmegen (the Netherlands).

Supervision as a supportive method meets the needs of expert workers at social work centres and in other institutions of social welfare. In the social work centres, it has been practised for years, originating in the needs of the expert workers mainly in the fields of family, partnership, parenthood and prevention. Supervision also offers the worker an opportunity for personal growth and a relief at work. In a supervision group, we learn to freely reflect our practice and to link our former working experience with the newly acquired knowledge into new solutions.

Marta Vodeb Bonač

SUPERVISION ON PLACEMENT FOR THE 1ST YEAR STUDENTS OF SCHOOL OF SOCIAL WORK — A MODEL

Marta Vodeb Bonač is a social worker at the Ljubljana Counselling Centre for Children, Adolescents and Parents; she specialised supervision at the Hogeschool Nijmegen (the Netherlands).

The author describes the goals, the contents and the organisational context of supervision, the modes of work and the foreseen improvements. A supervisor is not the person who knows it all and passes knowledge

ABSTRACTS

to the (implicitly) ignorant, but supports and stimulates a supervisee in the process of his or her own learning. This is the basis of the supervision on placement for the School of Social Work students. Supervision enables the students who, within their respective placements, visit children in their families to learn by reflecting their own practical experience.

Henk Hanekamp

INTERVISION

Psychologist Henk Hanekamp, Ph. D., is a psychotherapist and teacher of supervision at Hogeschool Nijmegen (the Netherlands).

»Intervision« is a form of group supervision without a formal supervisor; the supervisor's tasks pass from one member to another. The author analyses the conditions and the rules needed to be observed for successful intervision. He portrays the forming of an intervision group, its goals, the contents and the course of this specific mode of learning for professional work. He lays great stress on reflection that makes it possible to apply one's own experience to practice. The settled techniques of intervision work are described, such as the technique of incident, the technique of guided interaction, co-counselling, the technique of problem solving, and narrative analysis. Finally, the issues of particular importance at work in intervision group are listed in the form of questions.

Jože Ramovš

FROM TEACHING TO TUTORING TO SUPERVISION

Anthropologist dr. Jože Ramovš is a senior lecturer at University of Ljubljana School of Social Work and researcher at both the Institute for the promotion of health and at the Anton Trstenjak Institute in Ljubljana.

In the first part of the article, the author presents the project of self-help groups for the elderly in Slovenia. Education for their conductors is organised by the Association of Social Gerontology and Gerontology in co-operation with the Anton Trstenjak Institute. In the past seven years, they have been extended to 36 locations, so that now, they number about 120 groups. Such expansion is due to, first, the actual needs of the elderly (their loneliness and existential void), and second, the elaborated system of permanent education for voluntary conductors. The latter consists of, firstly, theoretical and practical teaching, secondly, tutoring the novices in conducting groups on their own, and thirdly, supervision at this work as well as at expanding the local network of such groups.

Srečo Dragoš

ETHICS IN SOCIAL WELFARE OR SOCIAL WELFARE ETHICS?

Sociologist Srečo Dragoš, M. A., is an assistant lecturer of sociology at University of Ljubljana School of Social Work.

The question in the title refers to the project developed by the ethical commission of the Social Chamber of Slovenia. The author points out the difference between the ethics in social welfare that already forms part of each of the participating professions and the new, specific, ethics of social welfare that is apparently needed for this field. Such a code of ethics might produce some confusion as to its relation with the existing professional codes, and it could also raise the question of the autonomy of those professions. Instead, the author supports the idea that the actual principles of action in the field be stated and founded in technical rather than ethical requests, to avoid a mere repetition of the professional codes of ethics.

Vida Milošević

THE MODEL OF THE TRAINING OF SUPERVISORS IN SOCIAL WELFARE IN SLOVENIA — A PROPOSAL

Social worker Vida Milošević is a lecturer at the University of Ljubljana School of Social Work; she specialised supervision at the Hogeschool Nijmegen (the Netherlands).

Supervision network in the field of social work, the author estimates, should take care of roughly six hundred social and other expert workers in the different regions of Slovenia. The Dutch model of group supervision is suggested, in which one supervisor works with three supervisees. The fastest way to establish regular supervision is to ground the network in the existing model of supervision in family work. The experts who have acquired experience in supervision through training and supervision groups can be the key persons in the development of a supervision network and in the specialisation supervision studies that is in preparation at the School of Social Work. A draft of the programme and the dynamics of training are presented.



IZDAJE VŠSD

NOV PRAKTIČNI PRIROČNIK ZA DELO Z LJUDMI S POSEBNIMI POTREBAMI

David & Althea Brandon

Jin in jang načrtovanja psihosocialne skrbi

(SKORAJ) VSE, KAR MORATE VEDETI O SOCIALNI SITUACIJI V SLOVENIJI

Socialna Slovenija

Darja Zaviršek

Ženske in duševno zdravje

Kako naj bo urejeno besedilo za objavo v časopisu Socialno delo

- Besedilo je treba oddati hkrati na disketi in v izpisu. Izpis naj ima dvojne razmake (30 vrstic na stran), 65 znakov na vrstico (velikost znakov: 10 pik).
- Besedilo na disketi je lahko zapisano v kateremkoli programu za MS-DOS ali MS-WINDOWS, ne sme pa biti v formatu ASCII.
- Besedilo na disketi naj bo neformatirano, brez pomikov v desno, na sredino, različnih velikosti črk ipd. Ne uporabljajte avtomatičnega številjenja odstavkov. Vse posebnosti, ki jih želite v tisku, naj bodo zaznamovane na izpisu. Za citate, opombe in naslove bomo uporabili naš standarden tisk.
- Kurzivo ali podčrtavo (kar je ekvivalentno) uporabljajte zgolj za poudarjeno besedilo, v referencah kakor na zgledih spodaj in za tuje besede v besedilu, ne pa za naslove, razločevanje citatov ipd.
- Ves tekst, vključno z naslovi, podnaslovi, referencami itn., naj bo pisan z malimi črkami, seveda pa upoštevajte pravila, ki veljajo za veliko začetnico. Če bi zaradi kakšnega posebnega učinka želeli, da so deli besedila v samih velikih črkah, zaznamujte to na izpisu.

- Vse opombe naj bodo v formatu opomb (*footnotes* ali *endnotes*) ali pa pomaknjene na konec besedila.
- Grafični materiali naj bodo izrisani v formatu A4 in primerni za preslikavo. Upoštevajte, da je tisk črno-bel. Če so grafike računalniško obdelane, se posvetujte z uredništvom.
- Literatura naj bo razvrščena po abecednem redu priimkov avtorjev oz. urednikov (oz. naslovov publikacij, kjer avtor ali urednik ni naveden), urejena pa naj bo tako:

Antropološki zvezki 1 (1990). Ljubljana: Sekcija za socialno antropologijo pri Slovenskem sociološkem društvu.

D. Bell, P. Caplan, W. J. Karim (ur.) (1993), *Gendered Fields. Women, men and ethnography*. London: Routledge.

J. D. Benjamin (1962), The innate and the experiential. V: H. W. Brosin (ur.), *Lectures in Experimental Psychiatry*. Pittsburg: Univ. Pittsburg Press.

J. Chaseguet-Smirgel (1984), *The Ego Ideal: A Psychoanalytic Essay on the Malady of the Ideal*. New York: Norton.

— (1991), Sadomasochism in the perversions: some thoughts on the destruction of reality. *J. Amer. Psychoanal. Assn.*, 39: 399-415.

G. Čačinovič Vogrinčič (1993), Družina: pravica do lastne stvarnosti. *Socialno delo* 32, 1-2: 54-60.

Didier-Weil et al. (1988), *El objeto del arte*. Buenos Aires: Nueva Visión.

A. Miller (1992), *Drama je biti otrok*. Ljubljana: Tangram.

D. W. Winnicott (1949), Mind and its relation to the psyche-soma. V: — (1975), *Through Pediatrics to Psychoanalysis*. New York: Basic Books.

Številka letnika revije ali volumna dela je del naslova. S črto na začetku vrstice zaznamujemo, da gre za istega avtorja kakor pri prej navedenem viru; s črto kakor v zadnjem zgledu zaznamujemo, da gre za istega avtorja (zbornika) kakor pri navedenem viru. Avtorjevo ime (v zgledih zgoraj inicialke) lahko tudi izpišete.

- Reference v besedilu naj bodo urejene tako: (avtor₁, koavtor₁ leto₁; stran₁; avtor₂, koavtor₂ leto₂; stran₂; itn.); enako, če gre za urednika. Imena istega avtorja ali urednika v zaporednih referencah ni treba ponavljati. Npr.: (Bell, Caplan, Karim 1986; prim. tudi Didier-Weil et al. 1988; Winnicott 1949: 145; Chaseguet-Smirgel 1984: 111; 1991: 87). Če navedba vira neposredno sledi omembi avtorja oz. urednika v besedilu, se njegovo ime v oklepaju izpusti, npr. ...po Millerjevi (1992) je... ali ...po Millerjevi (*op.cit.*: 44) je... Kadar je referenca izključna ali bistvena vsebina opombe, oklepaja ne pišite.

- Vse tuje besede (razen imen) in latinska bibliografska napolita (*ibid.*, *op. cit.* ipd.) pišite ležeče ali podčrtano. Kjer z izvirnim izrazom pojasnjujete svoj prevod, ga postavite med poševni črti, npr.: ... igrá /play/ ...; s takima črtama zaznamujte tudi neizrečen ali izpuščen del citata, npr.: ..."/družina/ ima funkcijo..."; ...po Millerjevi je "funkcija družine /je/...".

- Posebna datoteka naj vsebuje povzetek v ne manj od 10 in ne več od 15 vrsticah. Omembe avtorja naj bodo v tretji osebi.

- Posebna datoteka, katere ime je priimek avtorja besedila, naj vsebuje kratko informacijo o avtorju (v tretji osebi). V datoteki Y bo torej pisalo:

Sociologinja dr. X Y je asistentka na Visoki šoli za socialno delo v Ljubljani, podpredsednica Društva socialnih delavcev Slovenije in pomočnica koordinatorja Evropskega programa za begunce.

- Če želite, da bi bili v prevodu povzetka ali informacije o avtorju v angleščino rabljeni kakšni posebni strokovni termini, jih pripišite v oklepaju.

social work

Vol. 33, December 1994, Part 6

Published by University of Ljubljana School of Social Work

All rights reserved

Editor-in-Chief

Bogdan Lešnik

Editors

Darja Zaviršek (book reviews)

Srečo Dragoš (research)

Jo Campling (international editor)

Editorial Board

Vika Bevc

Vito Flaker

Anica Kos

Blaž Mesec (Chairman)

Pavla Rapoša Tajnšek

Marta Vodeb Bonač

Marjan Vončina

Advisory Board

Franc Brinc

Gabi Čačinovič Vogrinčič

Bojan Dekleva

Andreja Kavar Vidmar

Zinka Kolarič

Mara Ovsenik

Jože Ramovš

Tanja Renner

Bernard Stritih

Address of the Editor

Šaranovičeva 5, 61000 Ljubljana, Slovenia, phone & fax (+386 61) 133-7011

selected contents

Blaž Mesec	
"A day in psychiatry": An example of qualitative analysis	463
Vida Miloševič	
Supervision - the method for professionals	475
Alenka Kobolt	
Group supervision and working group or team supervision	489
Doris Erzar	
The contents and development of supervision	495
Marta Bonač	
Supervision on placement for the 1 st year students of School of Social Work	499
Henk Hanekamp	
Intervision	503
Jože Ramovš	
From teaching to tutoring to supervision	507
Srečo Dragoš	
Ethics in social welfare or social welfare ethics?	515
Vida Miloševič	
The model of the training of supervisors in social welfare in Slovenia	527
Editor's notes and Abstracts in English	541

Published in six issues per year.

članki

Blaž Mesec	
"Dan na psihiatriji": Primer kvalitativne analize	463
Vida Miloševič	
Supervizija - metoda za profesionalce	475
Alenka Kobolt	
Skupinska supervizija in supervizija delovne skupine oziroma tima	489
Doris Erzar	
Vsebina in razvoj supervizije	495
Marta Bonač	
Supervizija v praksi študentov 1. letnika Visoke šole za socialno delo	499
Henk Hanekamp	
Intervizija	503
Jože Ramovš	
Od pouka prek mentorstva do supervizije	507

diskusija

Srečo Dragoš	
Etika v socialnem varstvu ali socialnovarstvena etika?	515

poročila

Izzivi brezposelnosti v regionalni Evropi • Andreja Kavar Vidmar	519
Radosti in bolečine družinskega življenja • Jelka Škerjanec	522
Duševna bolezen, delo in zakonodaja • Janez Drobnič	524

dokumenti

Vida Miloševič	
Usposabljanje supervizorjev za področje socialnega varstva v Sloveniji	527
Vprašalnik za psihosocialne službe (VI)	531

povzetki

Slovenski	539
Angleški	541