

Nataša Dernovšček Hafner¹

Supervizijski proces skozi prizmo supervizijskih funkcij

Supervision through the prism of its functions

Povzetek

Supervizija je glavni podporni vir strokovnim delavkam pri izzivih dela z uporabniki. Za razumevanje in izvajanje supervizije je ključno poznavanje različnih funkcij le-te. V članku podrobneje analiziramo pojavnost edukativne, podporne in vodstvene supervizijske funkcije, v supervizijskih zapisih, glede na vrsto problema, ki je bil izpostavljen na posameznem supervizijskem srečanju supervizijske skupne pod mentorstvom. Skupino so sestavljale socialne delavke v zdravstvu. Analiza dokumentacije je pokazala prevladujočo zastopanost edukativne funkcije s ciljem osveščanja lastne profesionalne vloge, izboljšanja profesionalnega delovanja in sodelovanja z drugimi deležniki. Analiza funkcij določenega supervizijskega srečanja nam je lahko v pomoč pri ugotavljanju doseženih ciljev ter načrtovanju dela v prihodnje. Ugotavljamo, da so udeleženke s srečanj izšle z več moči in s pomembnimi spoznanji o pomenu sodelovanja, postavljanju meja in krepitve stroke socialnega dela ter zavedanjem, da je največja moč za spremembo v človeku samem.

Ključne besede: socialno delo v zdravstvu, funkcije supervizije, edukativna funkcija, podporna funkcija, vodstvena funkcija

Abstract

Supervision is a crucial part of reflective practice and an integral part of social work. Familiarity with the various functions of supervision is the key to understanding and performing supervision. This article presents a detailed analysis of the educational, support, and leadership supervision functions that were disclosed in the records of a supervision programme based on the type of problem that was highlighted at each supervision meeting under mentorship. The group of supervisees consisted of social workers in health care. Analysis of the documentation showed the prevailing frequency of the educational function,

¹ dr. Nataša Dernovšček Hafner, univ. dipl. psih., natasa.dernovscekhafner@kclj.si

which aims at raising awareness of its own professional roles, improving professional performance, and working with other stakeholders. Analysis of the features of a particular supervision meeting can help to identify the goals achieved and plan future work. It was found that the meetings empower the supervisees with important insights about the meaning of cooperation, setting limits, and strengthening the profession, with the important message that the greatest power for change is found in people themselves.

Key words: social work in health care, supervision functions, educational function, supportive function, administrative function

Extended abstract

1. Introduction

Supervision can be defined as the central element of effective social work (Huges, 2010) and a fundamental aspect of social work practice (Wonnacot, 2012), or more broadly, the practice of professions that involve direct interaction with people, such as those in healthcare, education, and civil protection.

The main purpose of supervision is to facilitate professionals' learning process, which helps them integrate their practical experience with theoretical knowledge, transfer theory into practice, and develop professional autonomy. It stimulates critical thinking in the participants and allows them to process emotional states arising from their work (Barton et al., 1999). Supervision helps professionals come up with their own solutions to the challenges and problems they encounter at work, and it also allows them to more effectively deal with stress and find relief (Kobolt & Žorga, 2000).

1.1. Supervision functions or roles

Most literature dealing with this topic focuses on the functions of supervision (Wonnacot, 2012). Proceeding from one of the most commonly used definitions within the social work literature, according to which supervision fulfills particular functions for the individual and the organization (Wonnacot, 2012), supervision was initially limited to the administrative function (i.e., making sure that work is done on time, correctly, and effectively) and the educational function, which refers to continuing professional development (Kadushin & Harkness, 2002). Later, various authors also added the supportive function, which has to do with acknowledging emotions that arise while working with clients (Kobolt & Žorga, 2000), and the mediation function, which focuses on integrating an individual into the organization (Wonnacot, 2012).

1.1.1. Educational function

The educational function refers to the development of the supervisees' knowledge, attitudes, and professional skills of understanding by elucidating and examining the supervisee's interaction with clients (Kadushin & Harkness, 2002; Kobolt & Žorga, 2000). This function also involves understanding service users in their environments through reflection and examination of supervisees' work, and personal development planning (Howe & Gray, 2013).

1.1.2. Supportive function

This function refers to recognizing and acknowledging emotions that arise in the supervisee's interaction with the client due to experiencing the client's situation or reacting to it (Kobolt & Žorga, 2000).

1.1.3. Administrative function, also referred to as managerial or normative function

Historically, the administrative function primarily developed and became established in English-speaking countries (Ajduković & Cajvert, 2004). According to the Anglo-Saxon model, the supervisee learns how to operate professionally under the administrative control of the supervisor in contrast to the Dutch model, based on which learning takes place with the help of supervision (Milošević Arnold et al., 1999). Thus, the Anglo-Saxon model emphasises control, whereas the Dutch model emphasises support.

2. Methods

2.1. Research objective

This study analysed the supervision of a group of healthcare social workers. Research objectives:

1. To determine which supervision functions discussed in the literature were most frequently found at the supervision sessions based on an analysis of the supervisor's reflections;
2. To determine how the presence of a specific supervision function relates to the nature of the problem addressed by the supervisees.

The occupational group of healthcare social workers at a major Slovenian hospital was first included in the supervision process in 2019; before that, supervision was not available to them. The emotional and cognitive responses that social workers experience in their interaction with clients often remained unarticulated and unprocessed. The supervision group offered a suitable time and place for them to process these issues, based on which it was presumed that the supportive function would predominate at the supervision sessions.

2.2. **Research type**

This was a qualitative study that involved an analysis of the supervision reports or the supervisor's reflections, which the researcher conducted as part of her academic studies. Axial coding was applied, whereby statements with a similar meaning are attributed the same code (Fortune, Reid, & Miller, 2013). Based on the supervision records, the presence of the three key supervision functions was analyzed in detail (Kobolt & Žorga, 2000)—the educational, supportive, and administrative functions—based on the type of problem highlighted at each supervision session.

2.3. **Data sources**

A secondary data source was used: the supervisor's reflections on the sessions.

2.4. **Material analyzed**

The material analysed was comprised of supervision records produced over the course of ten regular monthly sessions between November 7th, 2019 and October 1st, 2020, with a brief interruption between March and June 2020 due to a force majeure (the COVID-19 pandemic). The material for the supervision records was contributed by the supervisor and seven supervisees. The supervisees comprised social workers employed at a major Slovenian hospital. Each of them covered a different department.

2.5. **Data collection**

The data was not collected specifically for the purpose of this study. Instead, material that had already been available—that is, the material produced during the supervision that took place from November 7th, 2019 to October 1st, 2020, with a brief interruption between March and June 2020—was used for the analysis.

2.6. **Data analysis**

Data analysis comprised the following steps:

1. Coding the documents from 1 to 10 based on the sequential order of the sessions;
2. Checking the records' completeness;
3. Analysing documents from each session. Here, the supervisees' statements were taken into account and analysed according to the part of the supervision process in which a specific statement appeared (circumstance, problem analysis, reflection, or evaluation). Relevant statements were entered into tables. Each statement was labelled with the abbreviation of the name of the person that said it. Each statement was ascribed the concepts that best

defined them, these concepts were then divided into categories and parent categories. Each parent category represented an education, supportive, or administrative supervision function. The categories included the hyponyms of individual functions.

3. **Results**

3.1. **Type of problems analysed at supervision sessions**

The types of problems analysed at the sessions were very diverse: a dysfunctional family, a powerless victim of domestic violence within a family, disrespecting a coworker from a different occupational group, setting boundaries, learning assertive behaviour, the pregnancy of a minor, and the opportunity for self-reflection and receiving feedback on whether the social worker had done everything in her power to help the client.

3.2. **Representation of supervision functions**

In the material analysed, 32 statements referred to the educational function, 22 to the supportive function, and two to the administrative function.

4. **Discussion**

Supervision is the main source of support provided to social workers (Videmšek, 2020) in dealing with challenges in their interaction with clients, and a guidepost indicating possible solutions to specific situations (Videmšek, 2021). Supervision also plays an important role in acknowledging emotions and dealing with anxieties and stress (Proctor, 2009). The analysis of the supervision records showed that the educational function was the one most frequently present. The sessions empowered the supervisees with insights about the importance of cooperation, strengthening the social work profession, and setting boundaries, and the fact that the greatest power to enact change lies within the patients themselves.

An exclusively supportive function was found at a session in which the material discussed was emotionally exceptionally challenging and stressful for both the supervisee who presented it and the other supervisees. The supportive function was also found in a high percentage at the tenth and concluding evaluation session, where, in assessing their one-year participation in the supervision group, the supervisees reported being understood by other supervisees, feeling safe and accepted, and having the chance to find emotional relief throughout the supervision process.

Sometimes ranking concepts into categories proved challenging, because there was often only a thin line between them and the decision as to which category to rank a specific concept in was completely arbitrary.

The administrative function was rarely present in the material analysed; it only came to the fore twice, while reflecting on the COVID-19 period and discussing dysfunctional relationships in a client's family.

The material analysed shows that over the course of ten sessions the supervision group fulfilled its purpose - that is, to gain new insights, improve professional conduct, and thus develop professionally - which is also the goal of the development-educational supervision model.

Lifelong learning is a vital, but not necessarily a sufficient prerequisite for supervisors to perform supervision well. Analysing the supervision material and delving into the supervision functions may be an important step on this endless and exciting journey.

5.

Conclusion

All supervision functions are part of the same supervision process. Which one predominates in a session depends on the session's context or the problems the supervisee brings forward. The supportive function was more commonly present with problems that dictated the acknowledgement and evaluation of emotions. The educational function predominated in processing issues where developing professional skills, understanding, and broadening one's perspective were at the forefront. The presence of the administrative function in the material was negligible because the sessions did not focus on monitoring the quality of the supervisees' work. An analysis of the functions of a supervision session can help identify the goals achieved and plan future work.

1.

Uvod

Supervizijo lahko opredelimo kot osrednji element učinkovitega socialnega dela (Huges, 2010), temeljni vidik prakse socialnega dela (Wonnacot, 2012) ali širše, prakse v poklicih, ki vključujejo neposredno delo z ljudmi, npr. zdravstvo, šolstvo, civilna zaščita idr. Supervizija je metoda, ki je strokovnjaku v neposredno pomoč pri delu z uporabniki, posredno pa je v pomoč tudi uporabnikom, saj jim zagotavlja kakovostne profesionalne storitve (Milošević Arnold idr., 1999). Supervizija je prostor za konstruktivno razpravo o praksi socialnega dela in proces, pri katerem potekajo različne spremembe (Videmšek, 2021).

Kobolt in Žižak (2010) ugotavljata, da ni naključje, da se je supervizija najprej razvila na tistih področjih, kjer je odnosni vidik pomembna poklicna prвина, to je pri socialnem in terapevtskem delu. V tako imenovanih poklicih pomoči se potreba po superviziji pojavi zaradi same kompleksnosti situacij nudenja pomoči, ki od strokovnjakov zahteva, da hkrati delujejo na več ravneh ter zaradi osebne predanosti delu, ki je velikokrat povezana s (pre)velikimi in nerealnimi pričakovanji glede uspehov pri nudenju pomoči, vodi do povečanega stresa pri delu (Klemenčič Rozman, 2004).

Glavni namen supervizije je strokovnemu delavcu omogočiti učni proces, integracijo praktičnih izkušenj s teoretičnim znanjem, prenos teorije v prakso in razvoj poklicne avtonomije. Pri udeležencih spodbuditi kritično razmišljanje o svojem delu in jim omogočiti predelavo čustvenih stanj, ki izhajajo iz dela (Bartonu idr., 1999). Supervizija strokovnemu delavcu pomaga do lastnih rešitev pri izzivih in problemih, s katerimi se srečuje pri svojem delu, omogoča pa mu tudi učinkovitejšo soočanje stresom in razbremenitev (Kobolt in Žorga, 2000). Bistvo supervizije predstavljata učenje s pomočjo izkušnje in reflektiranje te izkušnje (Milošević Arnold idr., 1999). Udeležencem ponuja možnosti za raziskovanje novih priložnosti in jim omogoča učenje, ki pogosto izhaja iz najtežjih situacij (Hawkins in Shohet, 2002). Udeleženec supervizijskega procesa reflektira svoje poklicne probleme, s čimer z izkustvenim učenjem raste njegova strokovna kompetenca, posledično pa se izboljša tudi kakovost njegovega dela (Kobolt in Žižak, 2010).

1.1.

Funkcije oz. vloge supervizije

Večina literature s tega področja se osredotoča na funkcije supervizije (Wonnacot, 2012). Izhajajoč iz ene najpogostejših opredelitev supervizije kot izpolnjevanja specifičnih funkcij za posameznika in organizacijo (Wonnacot, 2012) je bila prvotna funkcija supervizije omejena na administrativno (op.: da je delo pravočasno, pravilno, učinkovito narejeno) in edukativno funkcijo,

ki se nanaša na kontinuiran profesionalni razvoj (Kadushin in Harkness, 2002). Kasneje so različni avtorji dodali še podporno (suportivno) funkcijo, ki se nanaša na ozaveščanje čustev, ki se pojavljajo pri delu s klienti (Kobolt in Žorga, 2000), ter funkcijo mediacije, ki je opisana kot vključevanje posameznika v organizacijo (Wonnacot, 2012). Kobolt in Žorga (2000) pojem administrativne funkcije istovetita s pojmom vodstvena funkcija, poimenovana tudi nadzorna oz. normativna, ki zagotavlja nadzor kakovosti dela z ljudmi. Pregled funkcij supervizije, kot jo opisuje literatura, je predstavljen v tabeli 1.

Tabela 1
Funkcije supervizije, kot so opisane v supervizijski literaturi
(povzeto po Wonnacot, 2012, str. 25)

AVTOR					
	Hugesand Pengelly, 1997	Skills for Care/CWD, 2007	Kadushin, 1976	Richard, Payne in Shappperd 1990 in Morrison, 2005	Odbor za socialno reformo, 2010
1	Vodenje izvajanja storitev	Vodenje programov	Vodenje	Vodenje	Kakovost odločitev in intervizija
2	Spodbujanje supervizantovega profesionalnega razvoja	Profesionalna supervizija	Izobraževanje in usposabljanje (edukacija)	Izobraževanje in usposabljanje (edukacija)	Vodenje programov in odgovornost
3	Osredotočenost na supervizantovo delo	Kontinuirano strokovno izpopolnjevanje	Podpora	Podpora	Upravljanje z obremenitvami pri delu
4				Mediacija	Učenje in razvoj

Po Milošević Arnold idr. (1999) je supervizija za strokovnjaka sočasno:

1. spodbuda za učenje, kako ravnati v profesionalnem odnosu in pri spoznavanju samega sebe;
2. opora ali podpora pri prenašanju bremen odgovornega strokovnega dela, postavljanju meja in skrbi za dobro psihično kondicijo;
3. usmerjanje profesionalnega ravnanja. Usmerjajo ga izkušenejši strokovnjaki, praviloma iz iste stroke.

1.1.1. Edukativna funkcija

Edukativna funkcija se nanaša na razvijanje znanj, stališč in profesionalnih spretnosti razumevanja superviziranega s pomočjo osvetljevanja in proučevanja

supervizantovega dela s klienti (Kadushin in Harkness, 2002; Kobolt in Žorga, 2000). Funkcija vključuje tudi razumevanje uporabnikov storitev v njihovih okoljih skozi refleksijo in raziskovanje supervizantovega dela ter načrtovanje osebnostnega razvoja (Howe in Gray, 2013).

Elementi, ki jih lahko prištevamo k edukativni funkciji supervizije, so naslednji (Kobolt in Žorga, 2000):

1. refleksija lastnega dela, usmerjena v analizo vsebin in procesov dela;
2. razumevanje poklicnih postopkov in pridobivanje dodatnih informacij;
3. spoznavanje svojih osebnostnih značilnosti;
4. oblikovanje ustrezne komunikacije med člani skupine, izmenjava stališč in poglobljeno razumevanje celotnega delovnega konteksta;
5. ozaveščanje lastne profesionalne vloge v širšem (socialnem) kontekstu skozi spoznavanje in razumevanje delovanja systemskega in interaktivnega poklicnega prostora.

Po Bernardovi (Kobolt in Žorga, 2000) v edukativni funkciji odpiramo naslednja vprašanja:

1. kako supervizant deluje kot strokovni delavec; kar poimenujemo proces;
2. kakšno je razumevanje, ki ga ima supervizant (strokovni delavec) do uporabnika; govorimo o konceptualizaciji;
3. kakšna so stališča in vrednote supervizanta (strokovnega delavca); poimenovano personalizacija.

1.1.2. Podporna funkcija

Nanaša se na prepoznavanje in ozaveščanje čustev, ki se, zaradi podoživljanja klientove situacije ali kot reakcija na njegovo situacijo, pojavljajo ob delu z njim (Kobolt in Žorga, 2000).

Podporna funkcija udeležencu omogoča, da s svojimi vprašanji ne ostane sam. Omogoča pogled z drugega zornega kota, ker je razmislek v dvoje (troje) več kot le individualni. Ostali pomembni elementi podporne funkcije: občutek varnosti in sprejetosti ter možnost evalviranja supervizantovega čustvenega in kognitivnega odziva na izzive v delovnem okolju. Supervizantu omogoča vzpostavitev ustrezne profesionalne distance ter pogled od zgoraj na obravnavano gradivo.

Podporna funkcija po Adjukovič in Cajvert (2004) vključuje:

1. zagotavljanje podpornih povratnih informacij supervizantom;
2. pogovor o občutkih supervizanta, povezanih s konkretnim primerom, in zadovoljevanje njihovih čustvenih potreb;
3. načine zmanjševanje profesionalnega stresa.

1.1.3. **Vodstvena funkcija, poimenovana tudi nadzorna, normativna ali administrativna funkcija**

Skrb supervizorja je zagotavljanje standardov in kakovosti dela v organizaciji, velikokrat v povezavi z odgovornostjo horizontalnega managementa. Sestavni deli te funkcije so: nadziranje kakovosti dela z ljudmi, usmerjanje in vrednotenje dela, ki ju strokovni delavec potrebuje zaradi lastnih »slepih peg«, stališč in predsodkov, ki imajo vpliv na njegovo delo. Ta funkcija pogosto vključuje tudi etično odgovornost supervizorja za dobrobit uporabnikov (Kobolt in Žorga, 2000; Howe in Gray, 2013).

Zgodovinsko gledano se je vodstvena funkcija razvijala in uveljavila predvsem v državah angleškega govornega področja (Ajduković in Cajvert, 2004). Po anglosaksonskem modelu se supervizant uči profesionalnega delovanja pod vodstvom supervizije, za razliko od nizozemskega modela, kjer njegovo učenje poteka s pomočjo supervizije (Milošević Arnold idr., 1999). Tako je po anglosaksonskem modelu poudarek na nadzoru, medtem ko je pri nizozemskem modelu poudarek na podpori.

Elementi vodstvene funkcije po Ajduković in Cajvert (2004) so:

1. interpretacija vrednot ter politike vodenja in delovanja institucije;
2. razpravljanje o zakonih s področja socialnega varstva;
3. pregledovanje dokumentacije za zagotavljanje ustrezne pomoči strankam;
4. napotitve strank k različnim strokovnjakom;
5. dogovarjanje o razporedu dela in delovnem času supervizantov (strokovnih delavcev).

2. **Metodologija**

2.1. **Namen raziskave**

V procesu supervizije ugotavljamo, kateri so supervizijski cilji, in se odločamo, kako bomo delovali za uresničitev teh ciljev. Cilji supervizije so lahko zelo široko zastavljeni. Na čem bo temeljil poudarek supervizijskih srečanj, je v prvi vrsti odvisno od supervizijskega dogovora. Drugotno pa tudi od usposobljenosti supervizorja in njegove osebnosti, npr. ali mu je bližje terapevtsko ali svetovalno delo. Za razumevanje in izvajanje supervizije je ključno poznavanje različnih funkcij supervizije. Kobolt in Žorga (2000) ugotavljata, da se v praksi nekatere kombinacije ciljev in funkcij pogosteje pojavljajo skupaj, na primer podporna funkcija pri delu na ozaveščanju čustev.

V raziskavi smo analizirali supervizijski proces supervizijske skupine pod mentorstvom, ki so jo sestavljale socialne delavke v zdravstvu. Želeli smo raziskati:

1. Katere v literaturi predstavljene funkcije supervizije so se glede na analizirane refleksije supervizorke najpogosteje pojavile na srečanjih supervizijske skupine pod mentorstvom?
2. Kako se pojavnost določene supervizijske funkcije navezuje na naravo problema, ki je bil s strani supervizantk naslovljen na supervizijski skupini pod mentorstvom?

Poklicna skupina socialnih delavk v zdravstvu je bila v eni izmed večjih slovenskih bolnišnic leta v supervizijski proces prvič vključena leta 2019, do tedaj pa te možnosti ni bilo. Socialne delavke v zdravstvu so v zdravstvenem sistemu v manjšini, saj ga večinoma sestavljajo zdravstveni delavci drugih strok, zato je pri njih velikokrat ogrožen občutek varnosti in sprejetosti. Pri svojem delu s klienti (pacienti) se srečujejo z objektivno težkimi situacijami: bodisi z ostarelimi ali onemoglimi ljudmi, z ljudmi s pridruženimi kroničnimi boleznimi, s tistimi, ki so brez svojcev ali druge socialne mreže, tudi brez urejenega dodatnega zdravstvenega zavarovanja, bodisi z drugimi pomoči potrebnimi posamezniki z roba družbe (uživalci prepovedanih drog, brezdomci ...). Čustveni in kognitivni odziv, ki ga strokovne delavke podoživljajo pri svojem delu s klienti, ostaja velikokrat neizgovorjen in nepredelan. Supervizijska skupina pod mentorstvom jim je nudila ustrezen čas in prostor za tovrstne predelave, zato smo predvidevali, da bo na supervizijskih srečanjih prevladovala podporna funkcija.

2.2. **Vrsta raziskave**

Gre za kvalitativno raziskavo, analizo vsebine supervizijskih poročil; refleksij supervizorke pod mentorstvom, ki jih je raziskovalka analizirala za namene lastnega študijskega procesa. Uporabili smo tehniko osnega kodiranja, kjer izjavam s podobnim pomenom pripišemo isto kodo (Fortune, Reid in Miller, 2013).

V raziskavi smo iz supervizijskih zapisov podrobneje analizirali pojavnost treh ključnih supervizijskih funkcij (Kobolt in Žorga, 2000): edukativne, podporne in vodstvene glede na vrsto problema, ki je bil izpostavljen na posameznem supervizijskem srečanju.

2.3. **Viri podatkov**

Uporabili smo sekundarni vir podatkov, refleksije supervizorke o srečanjih supervizijske skupine pod mentorstvom.

2.4. **Vzorec**

Vzorec je sestavljala supervizijska dokumentacija, ki jo je zapisovala supervizorka pod mentorstvom, pridobljena v desetih rednih mesečnih supervizijskih srečanjih, od 7. 11. 2019 do 1. 10. 2020, z vmesno prekinitvijo od marca 2020

do junija 2020 zaradi višje sile, pandemije covid-19. Gradivo za supervizijsko dokumentacijo je prispevalo sedem članic ter supervizorka. Članice so bile socialne delavke, zaposlene v Socialni službi v eni izmed večjih slovenskih bolnišnic. Vsaka izmed njih deluje na svojem specifičnem oddelku. Služba za socialne zadeve vodi socialne obravnave za organizacijske enote bolnišnice. Socialna obravnava se v večini primerov začne voditi na pobudo oddelčnega zdravstvenega tima. Z okoliščinami, ki pacientu otežujejo ali po zaključenem zdravljenju celo preprečujejo vrnitev v okolje, v katerem je bival do sprejema v bolnišnico, pa jih seznanjajo tudi strokovni delavci Centrov za socialno delo, patronažne sestre ali druge osebe, ki na kakršen koli način vstopajo v socialno mrežo določenega pacienta. S tako pridobljenimi informacijami v najkrajšem možnem času seznanijo oddelčnega pristojnega zdravnika, ki v nadaljevanju presodi in odloči o vključitvi pacienta v socialno obravnavo.

Aktivnosti socialnih delavk Službe za socialne zadeve se največkrat navezujejo na: svetovanje ali aktivno pomoč pri postopkih namestitve bolnikov v institucionalno varstvo takoj po zaključenem zdravljenju, informiranje ali aktivno urejanje socialnovarstvene storitve pomoči na domu, pomoč pri zagotavljanju zaščite in varovanju pravic ter koristi pacientov (v primeru, ko pacient zaradi spremenjenega zdravstvenega stanja ni zmožen izraziti svoje volje), zagotavljanje svetovalno-razbremenilnih pogovorov pacientom ali njegovim svojcem/bližnjim, pomoč pri uveljavljanju pravic iz javnih sredstev, aktivnosti v primeru suma nasilja, pomoč pri urejanju zdravstvenega zavarovanja, vodenje pogovorov in aktivnosti v sklopu priprav za transplantacijo organov, pomoč pri iskanju svojcev in ugotavljanje bolnikovih socialnih/družinskih razmer. Za razliko od socialnega varstva, kjer je redna supervizija sestavni del strokovnega dela, v zdravstvu te prakse ni.

2.5. Zbiranje podatkov

Podatkov nismo posebej zbrali, temveč smo za analizo uporabili že pripravljeno gradivo, ki je nastalo v procesu supervizije pod mentorstvom, v časovnem obdobju od 7. 11. 2019 do 1. 10. 2020, z vmesno prekinitvijo od marca 2020 do junija 2020.

2.6. Analiza podatkov

Analiza podatkov je potekala po naslednjih korakih:

1. Šifriranje dokumentov z oznakami od 1 do 10 glede na časovno zaporednost srečanja.
2. Pregled popolnosti dokumentacije.
3. Analiza posameznih dokumentov iz posameznega srečanja (tabela 2).

Upoštevali in analizirali smo izjave udeležencev glede na del supervizijskega procesa, v katerem se določena izjava pojavi (okoliščine, analiza problema, refleksija, evalvacija).

Tabela 2

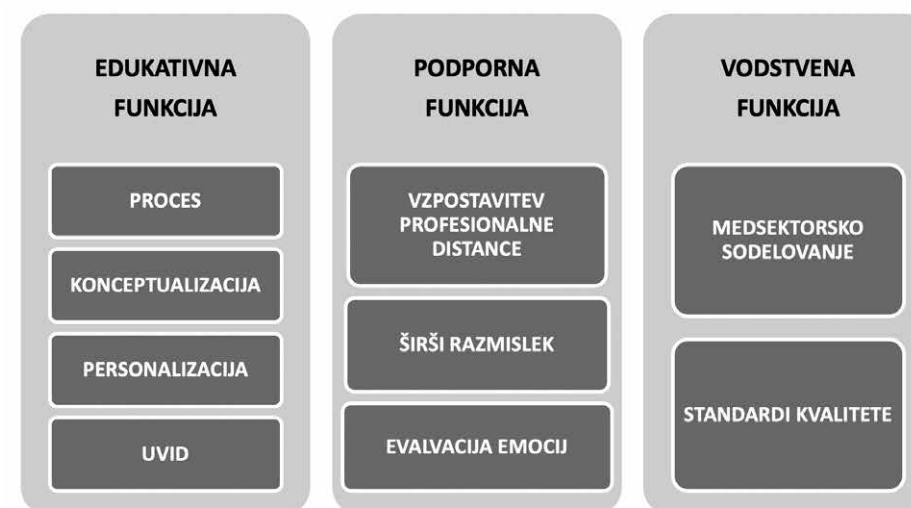
Pojavnost posamezne funkcije glede na supervizijsko srečanje

Zaporedna št. supervizijskega srečanja/gradivo	Edukativna funkcija (Numerus)	Podporna funkcija (Numerus)	Vodstvena funkcija (Numerus)	Skupaj
2/ Nasilje v družini	6	4	/	10
3/ Nespoštovanje	5	1	/	6
4/Nefunkcionalna družina	3	1	1	5
5/ Refleksija na covid-19	6	/	1	7
6/Postavljanje meja	5	1	/	6
7/Učenje asertivnosti	5	1	/	6
8/Nosečnost mladoletnice	/	3	/	3
9/Avtorefleksija in povratna informacija	/	5	/	5
10/Evalvacija	2	6	/	8
Skupaj	32	22	2	

V tabele smo vpisovali relevantne izjave. Vsaka izjava ima kratice osebe, ki ji izjava pripada. Izjavam smo določili pojme, ki jih najbolj označujejo, pojme razvrstili v kategorije ter v nadkategorije (slika 1).

Slika 1

Shematski prikaz kategorij in nadkategorij supervizijskih funkcij



V našem primeru je nadkategorija predstavljala eno izmed 3 supervizijskih funkcij, to je edukativno, podporno ali vodstveno. Kategorija pa vključuje podpomenke posameznih funkcij. Za določitev kategorij smo si pomagali s teoretskimi koncepti iz literature. Tako smo edukativno funkcijo opredelili z naslednjimi podpomenkami: proces, konceptualizacija, personalizacija ter uvid; opredeljen tudi kot pogled od zgoraj. Kategoriji podporna funkcija smo pripisali naslednje podkategorije: vzpostavitev profesionalne distance (vertikalni vidik), širši razmislek (horizontalni vidik) oziroma pogled z drugega zornega kota in evalvacija emocij. Vodstveni funkciji smo pripisali kategoriji: medsektorsko sodelovanje in standardi kakovosti. Filtriranje pojmov od splošnega k posamičnemu in s tem podrobnejšo analizo pojmov smo izvedli s kvalitativno tehniko osnega kodiranja.

2.6.1. Osnovni podatki o številu analiziranih dokumentov

Analizirali smo 10 dokumentov, supervizijskih zapiskov supervizorke pod mentorstvom, iz katerih smo pridobili 56 elementov.

2.6.2. Popolnost dokumentacije

Od devetih analiziranih dokumentov gre v šestih primerih za popolno dokumentacijo; zapis je narejen v skladu z navodili razvojno-edukacijske supervizije in vključuje: okoliščine supervizije, predstavitev problema, analizo problema, refleksijo in evalvacijo. V treh primerih gre za delno popolno dokumentacijo; manjkata predstavitev in analiza problema, ker je bila narava srečanja taka, da smo pozornost usmerili na druge teme; v enem primeru (prvo srečanje) na konstitucijo skupine in supervizijski dogovor, v drugem primeru (peto srečanje) na refleksijo dvomesečnega obdobja epidemije covida-19, ki je spremenila tudi naše delo, v tretjem primeru (deseto srečanje) pa je bila skupina v celotni posvečena evalvaciji.

2.6.3. Analiza posameznih elementov

2.6.3.1 Okoliščine supervizije

Supervizija se je odvijala v prostorih organizacije. Načrtovana je bila izvedba desetih rednih zaporednih srečanj od novembra 2019 do avgusta 2020. Prva štiri srečanja smo izvedli kot je bilo načrtovano, nato je sledil trimesečni premor zaradi pandemije covida-19, zatem pa v petih mesecih izvedba preostalih šestih srečanj. Vsa srečanja smo izvedli med delovnim časom in so trajala 90 minut.

2.6.3.2 Vloge

Vseh deset srečanj je izvedla ista supervizorka pod mentorstvom, tudi skupina sedmih supervizantk je bila stalna, niso pa bile vse vedno prisotne na vsakem srečanju, vendar več kot dve nista bili nikoli odsotni. Tako smo supervizijo dvakrat izvedli v popolni sestavi, štirikrat s šestimi udeleženkami ter štirikrat s petimi udeleženkami.

Primer je predstavilo šest od sedmih supervizantk.

2.6.3.2 Supervizijske metode

V desetih srečanjih smo za izvedbo supervizije uporabili štiri metode; enkrat metodo *analiza polja* (pregled in evalvacija primera z vidika močnih in šibkih točk) in *metodo asociacij* (po supervizantovi predstavitvi primera supervizor povabi vse sodelujoče k razmišljanju, na katere izkušnje jih predstavljena zgodba asociira; supervizant pozorno posluša, nato deli s skupino, kaj je v izkušnjah članov uporabnega za rešitev njegove dileme), dvakrat metodo *kako naj* (metoda je kombinirana, uporablja elemente drugih metod, supervizant svoj problem ubesedi v obliki izjave »Kako naj ...«) ter trikrat *incident metodo*, poimenovano tudi *metoda reševanja primera*, ki poteka v štirih fazah; faza informiranja, faza oblikovanja mnenja, reševanje problema in evalvacija, katere cilj je na strukturiran način pojasniti in razrešiti supervizantove dileme.

3. Rezultati

3.1. Vrsta analiziranih problemov na supervizijskih srečanjih

Vrsta problemov, ki smo jih na srečanjih analizirali, je bila raznolika:

- *Nefunkcionalna družina*; zaradi padca hospitalizirana 72-letna bolnica z napredujočo demenco, ki živi v vnukom, a ga skrb za babico ob rednem delu čedalje bolj obremenjuje. Denarja za institucionalno varstvo nima, ne želi pa je namestiti v dom, ker računa na dedovanje stanovanja.
- *Družinsko nasilje nad nemočnim svojcem*; primer 70-letne bolnice z diagnosticirano degenerativno nevrolško boleznijo ALS (amiotrofična lateralna skleroza) s pridružno demenco. Soprog se z njeno nemočjo ne more sprijazniti, doma jo izolira in preprečuje drugim, tudi strokovni pomoči, stike z gospo ...
- *Nespoštovanje sodelavke, ki pripada drugi poklicni skupini*; ob hospitalizaciji hudo bolnega in brezdomnega bolnika se je namesto timskega pristopa v korist bolnika vnel prepir med zdravnico in svojci ter zdravnico in ostalim osebjem.
- *Postavljanje meja*; na oddelek je bil sprejet 43-letni dolgoletni uživalec nedovoljenih drog, star znanec oddelka, z brezmejnimi željami in potrebami, ki naj jih izpolni osebje (npr. priskrbiti namestitve v zavetišču, ustrezna oblačila, telefonski kontakt delavk, razna priporočila ...). Delavka se je znašla v stiski, kje in kako postaviti meje pri bolniku, da zadostiš zahtevam stroke in se obenem osebno ne vpleteš.
- *Učenje asertivnega vedenja*; ob hospitalizaciji starejšega gospoda, ki po odpustu ni želel več domov zaradi domnevnega nasilja v družini, je strokovna delavka naredila vse za aktivno urejanje bolnikove zaščite in nadaljnje oskrbe. Njegova lečeča zdravnica je na grob način izrazila nezadovoljstvo nad delom strokovne delavke in ji očitala nesposobnost, kar je strokovno delavko zelo prizadelo.

- Nosečnost mladoletnice; mladoletno dekle je bilo v zadnjem trimesečju nosečnosti sprejeto v bolnišnico. Nosečnost, do katere je dekle nekritično, so odkrili po naključju, zaradi drugih zdravstvenih zapletov. Oče otroka je še neznan. Situacijo dodatno zapleta njena mama, ki manipulira s hčerjo iz lastnih sekundarnih koristi.
- Možnosti podajanja avtorefleksije in sprejemanja povratnih informacij, o tem, če je bilo za uporabnico narejeno vse, kar je v moči strokovne delavke.

3.2. Pojavnost posameznih supervizijskih funkcij

V analiziranih gradivih se 32 izjav nanaša na edukativno funkcijo, 22 izjav na podporno in dve izjavi na vodstveno funkcijo. Pojavnost izjav za edukativno funkcijo je za slabo tretjino pogostejša od pojavnosti izjav za podporno funkcijo. Pojavnost izjav, ki so vezane na vodstveno funkcijo v gradivu, je zanemarljiva ($N = 2$), pojavlja se v povezavi z medsektorskim povezovanjem področij zdravstva in socialnega varstva ter skupnim delovanjem v dobrobit uporabnika, kakor tudi s standardi kakovosti dela. Vse tri funkcije se pojavijo v razdelku Refleksija. V tem razdelku je pojavnost funkcij najštevilčnejša, sledita razdelka Evalvacije in Analiza problema.

Edukativna funkcija se najpogosteje (5 do 6-krat) pojavi na drugem, tretjem, petem in šestem srečanju, ki se vsebinsko nanašajo na naslednje teme: nasilje nad nemočnim svojcem, nespoštovanje do sodelavke iz druge poklicne skupine, učenje asertivnega vedenja ter srečanje, ki je bilo namenjeno izolaciji v času covida-19 in razmišljanju, katera spoznanja je obdobje prineslo. Rdeča nit supervizijskih vprašanj teh srečanj pa je bila izboljšanje lastnega profesionalnega delovanja in ravnanja, sodelovanja s sodelavko in izboljšanje komunikacijskih veščin.

Podporna funkcija se najpogosteje pojavi na devetem, desetem in drugem srečanju, ki se tematsko dotikajo naslednjih problemskih vprašanj: avtorefleksija in povratne informacije v zvezi z zahtevnim primerom mladoletne nosečnosti, nasilje nad nemočnim svojcem ter zaključna evalvacija supervizijskih srečanj. Strokovne delavke so podpora kolegic potrebovale glede naslednjih vsebinskih vprašanj: Ali sem za pacientko naredila dovolj? Kako bi še izboljšala svoje sodelovanje z družino? Na desetem srečanju, ki je bilo posvečeno evalvaciji, pa se je izražena podpora nanašala na to, kaj so same na srečanjih pridobile od kolegic (npr. *notranjo moč in strokovno oporo, več poklicne samozavesti, možnost, da se nekomu zaupam* itn.).

Kategorija, ki se najpogosteje pojavi pri nadkategoriji **podporna funkcija**, je **evalvacija emocij** ($N = 10$). Prevladujeta pojma razbremenitev ($N = 6$) in sprejetost ($N = 4$). Udeleženke so razbremenitev opisale z naslednjimi besedami: »Tudi tiste udeleženke, ki so na začetku srečanja poročale o nevihtnem vremenu, so se na koncu

uspele sprostiti; S srečanja so odhajale zadovoljne; ... predvsem pa se je razbremenila misli, da za družino ni naredila dovolj; Vesela je, da je »ven dala« ta primer, da je povedala, kaj jo bremeni; Teža primera je potem, ko ga podeliš z drugimi, manjša.«

Sprejetost pa so ubesedile tako: »Pravi, da je v diskusiji občutila in dobila veliko podpore s strani kolegic; Ima občutek, da je slišana, razumljena.«

Najpogostejši kategoriji **edukativne funkcije** sta **personalizacija** ($N = 16$) in **uvid** ($N = 9$). Znotraj kategorije personalizacija prevladujeta pojma spoznanje ($N = 9$) in razumevanje ($N = 4$). Udeleženke poročajo o naslednjih novih spoznanjih: »Težko sprejemem, da sem za določen primer naredila vse (= dovolj). Ne znam se ustaviti; Odhaja z mislijo, kako pomemben je tim; Z vidika udeleženk v skupini se mi zdi pozitivno, da so/bodo prišle do novih spoznanj; Ta čas je iz ljudi potegnil tudi veliko dobrega, solidarnost, empatijo; Večina nas, ki preveč hitimo, se je po začetni paniki ustavila in stvari postavila na pravo mesto; Dobila je potrditev, da čas krize ni zares zbližal ljudi, ampak še bolj oddaljil in ohladil; Odnosi v kolektivu se niso izboljšali, ampak oddaljili; Prišla je do novih spoznanj, da je virus iz nas potegnil pri slabih najslabše, pri dobrih najboljše; Bolj je sprejela, da naredi dovolj, da zmore v težkih situacijah.«

Razumevanje se večinoma nanaša na vpogled v lastno delovanje: Pojasnjevanje našega dela pogosto preide v opravičevanje, kar ni potrebno; Le če se bomo same spoštovale, nas bodo tudi drugi; Najprej moramo ceniti sami sebe in stati za svojimi dejanji; Pomembno je na glas povedati svoja stališča, brez pojasnjevanja in opravičevanja.

Znotraj kategorije **uvid** je najpogostejši pojem razširitev optike gledanja ($N = 7$). Širši pogled so udeleženke pridobile predvsem o pomembnosti sodelovanja, pomembnosti krepitve stroke socialnega dela, postavljanju meja in o tem, da je največja moč za spremembe prav v bolnikih samih (»Odhaja z mislijo, kako je potrebnega več strokovnega sodelovanja; V sodelovanju je moč, ki pripelje do rešitve. Treba je krepiti našo stroko; V času covida-19 se je veliko naučila o sebi in drugih. Na novo je postavila meje med službenim in zasebnim, zanj je bil to čas velikih sprememb; Verjetno je res pravilno, da pri osebah, ki nas poskušajo s svojimi zahtevami in potrebami preplaviti, stopimo korak nazaj; Svoje ravnanje vidi v podobnih primerih pri kolegicah; S podobnimi vprašanji (op. postavljanje meja) se srečujejo vse sodelavke; Generatorji sprememb so prav pacienti sami).

Kategorija personalizacije se najpogosteje omenja v okviru petega supervizijskega srečanja (doživljanje spomladanske zapore zaradi pandemije covida-19) in sedmega supervizijskega srečanja (gradivo je bilo asertivno vedenje). Kategorija uvida prevladuje na šestem srečanju, ko je bila rdeča nit postavljanje meja.

Pojavnost posamezne funkcije glede na zaporedno številko srečanja in obravnavano gradivo (tabela 9) pokaže, da se za razliko od edukativne funkcije, ki je številčno zastopana na vseh srečanjih, z izjemo osmega in devetega, podporna

funkcija le posamično pojavi na tretjem, četrtem, šestem in sedmem srečanju. Medtem ko se na osmem in devetem srečanju, ki se navezujeta na čustveno zahteven primer mladoletne nosečnosti (*Kako zaščititi otroka (tj. dekle) pred negativnim vplivom lastne mame?*), pojavi le podporna funkcija.

Vodstvena funkcija se je v gradivu pojavila dvakrat, na petem srečanju, ko smo reflektirali obdobje covida-19, in četrtem srečanju, ko so bili tema nefunkcionalni odnosi v družini uporabnice.

4.

Razprava

Supervizija je pglavitni del vira podpore strokovnim delavkam (Videmšek, 2020) pri spoprijemanju z izzivi dela z uporabniki in smerokaz možnih rešitev v nastalih situacijah (Videmšek, 2021). Pomembno nalogo ima tudi pri ozaveščanju čustev in spoprijemanju s čustvenimi napetostmi in stresom (Proctor, 2009). Glede na poklicno skupino socialnih delavk v zdravstvu, ki je bila vključena v supervizijski proces, in objektivno zahtevno populacijo uporabnikov, s katerimi se pri svojem delu srečujejo članice supervizijske skupine, smo pričakovali, da bo v analizirani dokumentaciji prevladovala podporna funkcija. Njihovi uporabniki so večinoma brezdomci, ostareli dolgoletni uživalci nedovoljenih drog, starostniki brez podpore družine, ki čakajo na domsko namestitev itd. Analiza dokumentacije je, nasprotno, pokazala, da je podporna funkcija zastopana za tretjino manj pogosto kot edukativna funkcija. Na srečanjih, kjer se je pogosteje pojavila edukativna funkcija, je bil cilj srečanj osveščanje lastne profesionalne vloge in izboljšanje lastnega profesionalnega delovanja in ravnanja, sodelovanja s sodelavko in izboljšanje komunikacijskih veščin. Glede na analizo so udeleženke iz teh srečanj izšle z več moči oz. s spoznanji o pomembnosti sodelovanja, pomembnosti krepitve stroke socialnega dela, postavljanju meja in o tem, da je največja moč za spremembe prav v bolnikih samih.

Ugotavljamo, da so supervizantke ne glede na raznolikost predstavljenih problemov, ki so segali od nasilja v družini uporabnika, nefunkcionalnega družinskega okolja in težavnega postavljanja meja uporabniku do nespoštovanja, s katerim se supervizantke soočajo v delovnem okolju, ter pomenu lastnega asertivnega vedenja, skozi supervizijska srečanja v veliki meri razvijale svoja znanja in profesionalne spretnosti s pomočjo preučevanja in osvetljevanja njihovega dela z uporabniki, kar je tudi naloga edukativne funkcije (Kobolt in Žorga, 2000).

Izključno podporna funkcija je bila zastopana na osmem in devetem srečanju, ki sta obravnavali isto gradivo, to je težko zgodbo mladoletne nosečnosti, tik pred porodom in z zapleteno družinsko situacijo. Gradivo je bilo tako za supervizantko,

ki je gradivo predstavila, kot tudi za članice čustveno izredno naporno in obremenjujoče. Na teh dveh srečanjih so se razmišljanja vseh udeleženk v večini nanašala na prepoznavanje in ozaveščanje čustev (Kobolt in Žorga, 2000), ki jih strokovne delavke doživljajo zaradi podoživljanja situacije uporabnice oz. kot reakcijo na njeno situacijo. Supervizantki sta bila ob razmišljanju kolegic zagotovo omogočena pogled z drugega zornega kota in evalvacija emocij na lastne čustvene odzive pri delu, dobila pa je tudi pogled od zgoraj na predstavljeni primer. Podpora kolegic ji je omogočila zmanjšanje profesionalnega stresa (Adjukovič in Cajvert, 2004) v povezavi s predstavljenim primerom. V določeni meri lahko pojavnost podporne funkcije na drugem in devetem srečanju povezujemo tudi s svetovanjem in sprejemanjem nasvetov (Kobolt in Žorga, 2000) s strani kolegic, saj so bile izpostavljene tudi poklicne spretnosti.

V velikem deležu je podporna funkcija izražena tudi pri desetem, zaključnem, evalvacijskem srečanju, kjer udeleženke, ko ocenjujejo enoletno delo v supervizijski skupini, poročajo o razumevanju s strani kolegic, občutku varnosti in sprejetosti ter razbremenitvi, skozi celoten supervizijski proces.

Podrobnejša analiza posameznih kategorij edukativne funkcije pokaže, da z vidika vrste gradiva, ki je bilo na posameznem srečanju predstavljeno, in problematike, ki jih je srečanje naslavljal, pride kategorija edukativna funkcija, poimenovana personalizacija, najbolj do izraza na petem in sedmem supervizijskem srečanju, kar ne preseneča. Peto srečanje je bilo v celoti posvečeno refleksiji doživljanja edinstvene in popolnoma nove situacije, zaprtja države zaradi pandemije covida-19 v spomladanskem času. V tem kontekstu se predvsem srečujemo s pojmom spoznanje in razumevanje. Udeleženke so poročale o novih spoznanjih, do katerih so se skozi premišljevanje in transformacijo dosedanjih izkušenj dokopale v obdobju zaprtja države. Gre za prevrednotenje njihovih dosedanjih prepričanj in spremembo stališč. Pojem razumevanje pa pride do izraza predvsem na sedmem srečanju, katerega rdeča nit je bila tematika asertivnega vedenja v odnosu do kolegic iz drugih poklicnih skupin in drugih profilov. Srečanje je nedvomno pripomoglo k boljšemu razumevanju njihovega položaja v izredno hierarhičnem delovnem okolju, kar podkrepijo naslednje izjave: »Najprej moramo ceniti sami sebe in stati za svojimi dejanji. Pomembno je na glas povedati svoja stališča, brez pojasnjevanja in opravičevanja.«

Na šestem srečanju, kjer je bila glavna tema postavljanje meja v odnosu do zahtevnega uporabnika, je prevladovala kategorija uvid, pogled od zgoraj. Analizirano gradivo dobro opredeli element ozaveščanja lastne profesionalne vloge v širšem kontekstu interaktivnega poklicnega prostora (Kobolt in Žorga, 2000). Svoje ravnanje vidi v podobnih primerih pri kolegicah (op.: ki delajo na drugih oddelkih in se srečujejo z drugačno problematiko).

Obenem lahko govorimo tudi o konceptualizaciji, to je o novem razumevanju uporabnika, ki ga je pridobila strokovna delavka oz. supervizantka, kar ponazori njena izjava: »Generatorji sprememb so prav pacienti sami.«

Razvrščanje pojmov v posamezne kategorije je bil včasih velik izziv, saj je med njimi velikokrat le tanka ločnica in je odločitev, v katero kategorijo ga umestimo, zgolj arbitrarna.

Vodstvena funkcija je bila v gradivu redko zastopana, pojavila se je le dvakrat, ob refleksiji na obdobje covida-19 in temi nefunkcionalnih odnosov v družini uporabnice. Dejstvo ne preseneča, saj je pojavnost te funkcije v superviziji predvsem v domeni anglo-saksonskega področja (Adjunkovič in Cajvert, 2004). V našem primeru se je vodstvena funkcija pretežno nanašala na medsektorsko sodelovanje (opozorila pristojnim institucijam) in vrednotenje dela za doseganja višjih standardov kakovosti dela (optimalen razpored delovnega časa in količine dela).

Čeprav smo pri analizi poskušali ločiti vse tri funkcijske elemente, se moramo zavedati, da so del istega supervizijskega procesa. Analiza je pokazala, da je to, katera funkcija prevladuje na posameznem srečanju, odvisno od konteksta tega srečanja, to je problema, ki ga supervizant izpostavi.

Analizirano gradivo kaže, da je supervizijska skupina v desetih srečanjih dosegla svoj namen; pridobiti nova spoznanja, izboljšati profesionalna ravnanja in se s tem poklicno razvijati (Kobolt, 2004, str. 15), kar je tudi cilj razvojno-educativnega modela supervizije.

Strokovne delavke na področju socialnega varstva in tudi z drugih področjih, kjer delo prvenstveno vključuje pomoč ljudem, za učinkovito delo, poklicno in osebno rast potrebujejo strukturirano in redno supervizijsko podporo. Tako raziskave iz tujine kažejo na trajno pozitivne učinke, ki jih ima supervizija na udeležence iz zdravstva (White in Whinstanley, 2010). Poleg tega raziskovalni dokazi kažejo, da je supervizija ključna za zagotavljanje medsebojne podpore in odpravljanja stresa pri delavcih v zdravstvu ter služi tudi kot sredstvo za spodbujanje poklicne odgovornosti, razvoj znanja in spretnosti (Brunero in Stein-Parbury, 2008). Supervizija strokovnim delavkam nudi oporo »za nadaljnje korake in varen prostor za raziskovanje novih možnih poti, na drugi strani pa razvidnost, kaj kot strokovne delavke počnejo, in spoznanje dragocenosti majhnih korakov, ki jih za spremembe soustvarjajo s sogovorniki« (Videmšek, 2020, str. 236). Po podatkih iz tujine je redno izvajanje supervizije tudi v tesni povezavi z višjo stopnjo zadovoljstva pri delu, večjo učinkovitostjo zaposlenih ter manjšo fluktuacijo (Care Quality Commission, 2013).

Izkušnje z delom same po sebi še ne zagotavljajo razvoja supervizorke; ključna lastnost razvoja naj bi bila samokritičnost, to je kontinuirano razmišljanje o svojem delu v kombinaciji s strokovnim izobraževanjem (Žorga, 2010).

Vseživljenjsko učenje supervizork doživljamo kot potreben, a ne nujno zadosten pogoj za dobro vodenje supervizije. Analizo supervizijskega gradiva in poglobljanje v supervizijske funkcije pa vidimo kot enega od korakov na tem neskončnem in vznemirljivem popotovanju.

5.

Zaključek

Vse supervizijske funkcijske so del istega supervizijskega procesa. Katera funkcija prevladuje na posameznem srečanju, je odvisno od konteksta tega srečanja, to je problema, ki ga supervizant izpostavi. Podporna funkcija se je pogosteje pojavila pri problemih, ki so narekovali osveščanje in evalvacijo čustev. Edukacijska funkcija je prevladala pri predelovanju problemov, kjer so bili v ospredju razvijanje profesionalnih spretnosti, razumevanje in širitev optike gledanja. Pojavnost vodstvene funkcije v gradivu je bila zanemarljiva, saj se vsebina supervizij ni nanašala na nadzor kakovosti dela supervizantov. Analiza funkcij določenega supervizijskega srečanja je lahko v pomoč pri ugotavljanju doseženih ciljev ter načrtovanju dela v prihodnje.

Ugotovitve raziskave ponujajo vpogled v področja, na katerih so še priložnosti za nadgradnjo znanja in spretnosti zaposlenih. Lahko služijo kot priporočilo delodajalcu za omogočanje kontinuirane in obvezne supervizije za socialne delavke v zdravstvu pod vodstvom usposobljene supervizorke ter priporočilo strokovnim združenjem za pripravo vsebin rednih letnih strokovnih izobraževanj za socialne delavke v zdravstvu, s poudarkom na naslednjih temah: komunikacijske veščine, sodelovalna komunikacija med zaposlenimi in trening asertivnosti.

Viri

- Ajdukovič, M. in Cajvert, L. (2004). *Supervizija u psihosocialnom radu*. Društvo za psihološku pomoć.
- Barton, A., Bunce, A., Godfrey, K., Harvey, G., Hinchliff, S., Loudon, C., ... in Wilson, S. (1999). *Look back, move on: clinical supervision for nurses*. Royal College of Nursing.
- Brunero, S. in Stein-Parbury, J. (2008). The effectiveness of clinical supervision in nursing: an evidence based literature review. *Australian journal of advanced nursing*, 25(3), 86–94.
- Care Quality Commission (2013). *Supporting information and guidance: Supporting effective clinical supervision*. Care Quality Commission.
- Fortune, A. E., Reid, W. J. in Miller, R. L. (2013). *Qualitative Research in Social Work* (2. izd.). Columbia University Press. <http://www.jstor.org/stable/10.7312/fort16138>.
- Hawkins, P. in Shohet, P. (2002). *Supervision in the helping professions* (2. izd.). Open University Press.
- Howe, K. in Gray, I. (2013). *Effective Supervision in Social Work*. Sage Publications Inc.
- Huges, J. M. (2010). The Role of Supervision in Social Work: A critical analysis. *Critical Social Thinking: Policy and Practice*, 2, 59–77.
- Kadushin, A. in Harkness D. (2002). *Supervision in Social Work*. Columbia University Press.
- Klemenčič Rozman, M. M. (2004). Pomen supervizije za razvoj strokovnjaka v poklicih pomoči. V A. Kobolt (ur.), *Metode in tehnike supervizije* (str. 249-266). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Kobolt, A. (2004). Supervizijski proces med teoretskimi osnovami in metodičnimi izpeljavami. V A. Kobolt (ur.), *Metode in tehnike supervizije* (str. 11-44). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Kobolt, A. in Žižak, A. (2010). Prispevek supervizije k uspešnosti in vzdušju v delovnih skupinah in timih. V A. Kobolt (ur.), *Supervizija in koučing* (str. 151-188). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, 151–188.
- Kobolt, A. in Žorga, S. (2000). *Supervizija: proces razvoja in učenja v poklicu*. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Milošević Arnold, V., Vodeb Bonač, M., Erzar Metelko, D. in Možina, M. (1999). *Supervizija – znanje za ravnanje. Priročnik za supervizijo kot proces učenja za strokovno ravnanje in osebni razvoj*. Socialna zbornica Slovenije.
- Proctor, B. (2009). *Group supervision. A guide to creative practice*. Sage publication.
- Videmšek, P. (2020). Razvoj supervizije na področju socialnega varstva in uvajanje izobraževanja za supervizorke. *Socialno delo*, 59(4), 235–253.
- Videmšek, P. (2021). *Supervizija v socialnem delu. Učenje na podlagi dobrih izkušenj*. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.
- White, E. in Whinstanley, J. (2010). *Does clinical supervision lead to better patient outcomes in mental health nursing?* *Nursingtimes*, 106(16), 16–18.
- Wonnacott, J. (2012). *Mastering Social Work Supervision*. Jessica Kingsley Publishers.
- Žorga, S. (2010). Kompetence in razvoj supervizorja. V A. Kobolt (ur.), *Supervizija in koučing* (str. 267–270). Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani in Zavod Republike Slovenije za šolstvo.