



Štev.: 1207/2015-SZS/SUP-TS  
Datum: 14. 12. 2015

## INFORMACIJA ZA NAROČNIKE SUPERVIZIJE NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA

Socialna zbornica izvaja javno pooblastilo načrtovanje in organiziranje supervizije v skladu s 77. členom [Zakona o socialnem varstvu](#) ter s Pravilnikom o načrtovanju, spremljanju in izvajanju supervizije strokovnega dela na področju socialnega varstva [Pravilnikom o načrtovanju, spremljanju in izvajanju supervizije strokovnega dela na področju socialnega varstva](#).

Obveznost do izvajanja supervizije na področju socialnega varstva v javnih zavodih ureja Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev [Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev](#), za programe nevladnih organizacij pa je opredeljena v javnih razpisih za sofinanciranje programov pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Vsak naročnik zagotavlja supervizijo strokovnega dela v skladu z veljavnimi predpisi in razvojnimi potrebami socialnega varstva.

Supervizija je metoda trajnega učenja iz dela, ki omogoča kakovostnejše opravljanje socialno varstvene dejavnosti, koristi delodajalcu, supervizantu in uporabniku, spodbuja poklicni in osebni razvoj supervizantov na različnih delovnih področjih ter je ena od oblik poklicnega spremljanja in varovanja kakovosti strokovnega dela v organizacijah socialnega varstva. Izvedba supervizije poteka po določenih načelih in postopkih, ki obvezujejo naročnika, supervizorja in supervizante.

### 1. Izvajalci supervizije

Supervizijo na področju socialnega varstva izvajajo supervizorji z licenco, ki so objavljeni na listi supervizorjev, na spletni strani zbornice. Supervizijski cikel se prične s sklenitvijo tripartitnega supervizijskega dogovora med supervizantom (skupino) ter supervizorjem in delodajalcem na obrazcu (Obr. SUP-03), ki ga vsi trije podpišejo in se zaključi z evalvacijo supervizijskega ciklusa ter poročilom (Obr. SUP-02), ki ga je dolžan supervizor vsako leto do 30. novembra poslati zbornici, en izvod poročila odda delodajalcu supervizantov in en izvod supervizantu. Od leta 2009 do 2013 je pri zbornici delovala sekcija supervizorjev, ki je koordinirala supervizorje pri zastopanju njihovih skupnih interesov za strokovni razvoj in večjo učinkovitost na področju socialnega varstva ter sodelovala pri spreminjanju zakonodaje za izvajanje supervizije.

### 2. Potek supervizijskega srečanja in cikel

Supervizijsko srečanje - v uvodu supervizanti predstavijo kaj prinašajo na supervizijo, vidik čustvenega in zaznavnega sveta v povezavi z delom, odnosi ter supervizijsko skupino. Sledi dogovor o vsebini supervizijskega srečanja, refleksija na prejšnje srečanje, analiza supervizijskega primera z zaključno refleksijo ter ugotovitvami o pridobitvah za svoje delo. Lahko se vključi vaje za razbremenitev stresa ali razvojne edukativne vsebine, ki osvetlijo področje analize primera ter pripomorejo k novi kakovosti dela in samorazvoju supervizantov. Srečanje traja najmanj dve pedagoški uri in največ pet pedagoških ur, odvisno od števila supervizantov ter supervizijskega modela. Število supervizantov v skupini je priporočljivo do 6, vendar največ do 10, ker je z večjim številom supervizantov težko uresničiti cilje supervizije.

Supervizijski cikel je kontinuiran, sistematičen proces, ki poteka redno, daljše časovno obdobje in traja praviloma 15-20 srečanj. Supervizijski proces je pomembno vodilo vsake supervizije, saj omogoča da je učenje v superviziji učinkovito, da resnično pomeni proces sorazmerno trajnega spreminjanja posameznika, v katerem nastajajo nove in se integrirajo stare oblike vedenj in doživljanja, zato mora supervizija potekati kontinuirano skozi daljše obdobje (Žorga S., 2002, 32). V njem je neposredno udeležen supervizor, supervizant, posredno pa tudi uporabnik in celotno delovno okolje supervizanta. Vključuje več faz: pripravljalna, začetna, delovna z vmesno evalvacijo ter sklepna z zaključno evalvacijo in slovesom (Milošević Arnold V., 1999, 22-30). Za supervizante, ki se prvič vključujejo v supervizijo se priporoča 20 srečanj, enkrat mesečno. Nadaljnji supervizijski ciklusi so lahko tudi krajši glede na njihove potrebe ter zahtevnost dela. Potekajo lahko vsak drugi mesec, po 6 srečanj v letu, občasno se lahko izvede tudi enkratno posvetovalno supervizijsko srečanje.

### **3. Vrste supervizije**

Najpogostejša vrsta supervizije je skupinska, sledi timska, individualna, v paru, intervizija in metasupervizija za supervizorje. Priporoča se izvajanje različnih vrst supervizije za zaposlene supervizante, supervizorjem pa vključevanje v metasupervizijo ali intervizijo.

### **4. Modeli supervizije**

Modele supervizije so lahko usmerjeni predvsem v supervizijo za neposredno zagotavljanje kvalitetnih storitev strokovnega delavca in skrb za uporabnika ali v supervizijo, ko je v središču pozornosti predvsem proces supervizantovega profesionalnega učenja in razvoja in šele posredno tudi uporabnik in njegova dobrobit (Žorga, S., 2002, 13).

Med najbolj uveljavljenimi je razvojno edukativni model ter modeli različnih terapevtskih šol (teorija izbire, realitetna terapija, gestalt terapija, integrativna terapija, transakcijska analiza, kognitivna vedenjska terapija, sistemska terapija, kibernetična terapija, sistemska družinska psihoterapija, izkustvena družinska terapija, Kemplerjeva družinska terapija, Balintove skupine, Bonding psihoterapija) in drugi. Vsak supervizor dograjuje svoj temeljni koncept supervizije z različnimi tehnikami in metodami za izboljšanje učinkovitosti supervizije.

### **5. Vsebine supervizije**

V superviziji se obravnavajo različne vsebine: izboljšanje ravnanj z različnimi ciljnim skupinami uporabnikov, razvijanje spretnosti za izboljšanje komunikacije v timih in z uporabniki na ravni spoznavanje novih oblik podpore in pomoči uporabnikom, razvijajo spretnosti aktivnega poslušanja in jasne povratne informacije, učinkovito izvajanje delovnih obveznosti in samoorganizacija pri delu, učenje spretnosti za razbremenjevanje stisk ob težavnih primerih ter negativnem stresu, osvetljevanje pristopov za uspešno sodelovanje s svojci uporabnikov, opredelitev kompetenc strokovnega delavca in drugih izvajalcev dejavnosti za razjasnitev vlog, delo z zahtevnimi uporabniki, razvijanje asertivnega vedenja, krepitev samopodobe, motivacije za delo in razvijanje kreativnih stilov vedenja in delovanja, uspešno delovanje v konfliktnih situacijah, ozaveščanje različnih paralelnih procesov v supervizijskem odnosu in delovnih situacijah: paralelizem, transfer, kontratransfer, projekcija.

### **6. Področje izvajanja supervizije, supervizanti in organizacije**

Področja izvajanja supervizije je opredeljeno skladu z Resolucijo o nacionalnem programu na področju socialnega varstva in vključuje: javne socialno varstvene storitve, javne socialnovarstvene programe, javna pooblastila. Supervizanti so v skladu z trenutno veljavno zakonodajo lahko strokovni delavci, v praksi pa se vključujejo tudi strokovni sodelavci, prostovoljci in laični delavci. Organizacije v katerih poteka supervizija na področju socialnega varstva so: centri za socialno delo, domovi za starejše, posebni socialnovarstveni zavodi,

varstveno delovni centri, invalidske nevladne organizacije, nevladne organizacije, zasebniki in druge.

## **7. Priporočena cena za supervizijo**

Priporočena cena za izvajanje supervizije strokovnega dela je 50,00 EUR (bruto) za individualno supervizijo in 67,00 EUR (bruto) za skupinsko supervizijo za eno pedagoško uro. Ceno supervizijske pedagoške ure določijo supervizorji v dogovoru z delodajalci. Za plačilo supervizije se sklene posebna pogodba na podlagi katere se izstavi račun naročniku supervizije. V njej je navedena cena supervizije, vračilo stroškov prevoza supervizorja in roki plačila. Pogodba ni sestavni del dokumentacije, ki jo odda supervizor z licenco zbornici.

## **8. Spremljanje izvajanja supervizije**

Spremljanje izvajanja supervizije se izvaja z analizo anketnih vprašalnikov o ugotavljanju potreb po superviziji, ki jih izpolnijo delodajalci in zaposleni na področju socialnega varstva ter z analizo letnih poročil supervizorjev. Podatki predstavljajo podlago za načrtovanje letnih razpisov za supervizorje za pridobitev licence, odvzem licence, organiziranje strokovnih posvetov in usposabljanj za supervizorje.

## **9. Učinki supervizije**

Supervizija deluje neposredno na supervizante, posredno pa tudi na uporabnike in celotno delovno okolje, na klimo, kulturo in vrednote zaposlenih v organizaciji. Spremembe na supervizantih so trajne in potekajo na treh nivojih: kognitivnem - spoznati kako delam, emocionalnem - sprejeti poklicnega sebe in druge ter na vedenjskem - ravnati v skladu s seboj in drugimi (Kobolt A., 2004, 39). Rezultat učinkovite supervizije je kakovostno strokovno delo zaposlenih, zadovoljen uporabnik in delodajalec, kar pomeni tudi manj pritožb in obiskov inšpekcijskih služb.

mag. Tea Smonker I. r.  
svetovalka

Vilko Kolbl, mag. I. r.  
generalni sekretar