

**Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo**

Špela Palir

Izvajanje supervizije na centrih za socialno delo

Magistrska naloga

Ljubljana, 2021

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Špela Palir

Izvajanje supervizije na centrih za socialno delo

Magistrska naloga

Študijski program: Socialno delo

Mentorica: Doc. dr. Petra Videmšek

Ljubljana, 2021

ZAHVALA

Mentorici Petri Videmšek za strokovno podporo, usmeritev in predvsem za to, da je verjela vame, tudi ko sama nisem.

Hvala Milanu, da mi je ves čas stal ob strani.

Hvala družini, predvsem pa mami Teji za podporo in pomoč od začetka do zaključka študija.

»Če ne veš, kam hočeš priti, se ti ni treba bati, da bi kdaj prispel.«

Pfeiffer – Schauppa, 1995

PODATKI O MAGISTRSKEM DELU

Ime in priimek: Špela Palir

Naslov: Izvajanje supervizije na centrih za socialno delo

Mentorica: Doc. dr. Petra Videmšek

Kraj: Ljubljana

Leto: 2021

Število strani: 119

Število preglednic: 1

Število prilog: 4

Število slik: 0

POVZETEK

V magistrski nalogi je prikazano, kako strokovne delavke na centrih za socialno delo doživljajo supervizijski proces in kam se pri tem umešča refleksija supervizijskega procesa.

Teoretični del naloge zajema umestitev supervizije v socialno varstvo, predstavitev centrov za socialno delo, podrobnejšo opredelitev supervizije, razvoja supervizije, funkcij, modelov, vrst in ciljev supervizije, supervizijskega procesa in opredelitev refleksije. Empirični del naloge pa zajema kvalitativno raziskavo, izvedeno s pomočjo intervjujev s strokovnimi delavkami na centrih za socialno delo. Pri raziskavi je sodelovalo pet strokovnih delavk in en strokovni delavec, zaposlenih na različnih centrih za socialno delo, ki se redno udeležujejo supervizijskih srečanj. Predstavljene so ugotovitve ob odgovarjanju na raziskovalna vprašanja glede ciljev strokovnih delavk v supervizijskem procesu, glavnih prednosti supervizijskega procesa za strokovne delavke in glede refleksije kot najpomembnejšega dela supervizijskega procesa.

Ključne besede: centri za socialno delo, strokovne delavke, supervizija, supervizijski proces, refleksija

Thesis title: Implementation of supervision at social work centers

ABSTRACT

The master's thesis deals with how professional workers at social work centers experience the supervision process and how the supervision process is reflected in its placement.

The theoretical part includes placement of supervision in social work, presentation of the centers for social work, a more detailed definition of the supervision, development of supervision, functions, models, types, and goals of supervision, supervision process, and the definition of the reflection. However, the empirical part of the thesis consists of qualitative research carried out through interviews with professional workers at social work centers. The study was attended by six social workers from social work centers who regularly attend supervision meetings. Presented are findings, which were drawn from the answered research questions by social workers, regarding their goals in the supervision process, the main advantages of the supervision process for social workers, and the most important part of the supervision process for social workers.

Keywords: social work centers, social workers, supervision, supervision process, reflection

Vsebina

1	TEORETIČNI UVOD.....	1
1.1	Umestitev supervizije v socialno varstvo.....	1
1.2	Supervizija	5
1.3	Razvoj supervizije.....	7
1.4	Funkcije, modeli, vrste in cilji supervizije.....	9
1.5	Supervizijski proces	13
1.6	Refleksija	17
2	FORMULACIJA PROBLEMA	25
3	METODOLOGIJA.....	27
3.1	VRSTA RAZISKAVE	27
3.2	MERSKI INSTRUMENT	27
3.3	POPULACIJA IN VZOREC	27
3.4	ZBIRANJE PODATKOV	28
3.4	OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV	29
4	REZULTATI.....	31
4.1	Statistični podatki o skupini	31
4.2	Supervizijski proces	32
4.3	Cilji v superviziji.....	35
4.4	Supervizijska srečanja.....	37
4.5	Refleksija v superviziji.....	39
4.6	Prednosti supervizijskega procesa	40
5	RAZPRAVA	43
6	SKLEPI	53
7	PREDLOGI.....	55
9	PRILOGE.....	59
9.1	Vprašalnik	59
9.2	Transkripti intervjujev z označenimi izjavami	59
9.3	Odprto kodiranje.....	72
9.4	Osnovno kodiranje	107

KAZALO TABEL

Tabela 3.1.: Primer odprto kodiranje.....	29
---	----

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 Umestitev supervizije v socialno varstvo

V strokah, kjer poteka profesionalno delo z ljudmi z različnimi težavami, se delavke¹ srečujejo z različnimi obremenitvami, zaradi katerih se njihove delovne zmogljivosti zmanjšujejo, posledice pa se poznajo tudi na njihovem zdravju in počutju. Negativni vpliv imajo obremenitve tudi na kvaliteto strokovnih storitev in zadovoljstvu uporabnikov, s katerimi delavke delajo. Poglobljeno delo z ljudmi v različnih življenjskih stiskah ni mogoče brez preverjanja opravljanja svoje profesionalne vloge in posledic svojih dejanj in pogoj za kvalitetno strokovno delo v strokah, kjer je pomoč sočloveku in odnos z uporabnikom bistvena sestavina delovnega procesa, je supervizija (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999).

Socialno varstvo je mreža programov, storitev in ukrepov države, ki so namenjeni preprečevanju in reševanju socialne problematike prebivalstva. S socialnim varstvom se rešujejo socialne stiske in težave posameznikov, družin in skupin, poskuša pa se delovati v smeri socialne preventive, torej preprečevanja socialne ogroženosti. Dejavnost socialnega varstva s socialnovarstvenimi storitvami in dajatvami osebam ali skupinam, ki potrebujejo pomoč, ima preventivne ali kurativne učinke (Vodovnik, 2009 v Markoč, 2017).

Socialno varstvo je del socialne varnosti, ki pripomore k blaginji prebivalstva z dodatnimi dajatvami in storitvami poleg socialnega zavarovanja. To je prostor zagotavljanja tistega, kar socialna država ne zagotovi znotraj socialne politike (Flaker, 2015).

Zakon o socialnem varstvu, ki je bil sprejet leta 1992, je temeljni zakon za področje socialnega varstva. Socialnovarstveno dejavnost opredeljuje kot dejavnost, ki obsega preprečevanje in reševanje socialne problematike posameznikov, družin in skupin prebivalstva. Država zagotavlja in razvija delovanje socialnovarstvenih zavodov, ustvarja pogoje za zasebno delo v socialnovarstveni dejavnosti, podpira in spodbuja razvoj samopomoči, dobrotelnosti, oblik neodvisnega življenja invalidov, drugih oblik prostovoljnega dela na področju socialnega varstva in je temeljni nosilec dejavnosti socialnega varstva (*Zakon o socialnem varstvu*, 2007). Namen in cilji socialnega varstva se dosegajo s storitvami in ukrepi, ki se v praksi izvajajo kot socialnovarstvene storitve, socialnovarstveni programi in javna pooblastila ter naloge po zakonih, zagotovijo pa jih država in občine.

¹ V nalogi uporabljam žensko slovnično obliko, ki pa je vsakokrat zamenljiva.

Izvajalci socialnovarstvene dejavnosti so:

- Javni socialnovarstveni zavodi, kamor spadajo centri za socialno delo, domovi za starejše, zavodi za usposabljanje, varstveno – delovni centri, posebni socialnovarstveni zavodi;
- zasebniki in pravne osebe, ki pridobijo dovoljenje za delo za opravljanje socialnovarstvenih storitev;
- koncesionarji, kamor spadajo pravne in fizične osebe, ki z državo ali občino sklenejo koncesijsko pogodbo za izvajanje storitev;
- nevladne organizacije, ki so največkrat organizirane kot društva, zavodi, invalidske organizacije, humanitarne organizacije, zaposlitveni centri (*Zakon o socialnem varstvu*, 2007).

Zakon o socialnem varstvu (2007) razlikuje med storitvami za odpravljanje socialnih stisk in težav, kamor spadajo: prva socialna pomoč, osebna pomoč, pomoč družini, institucionalno varstvo, vodenje in varstvo ter zaposlitev pod posebnimi pogoji, pomoč delavcem v podjetjih, zavodih ter pri drugih delodajalcih, ter med socialnovarstvenimi storitvami, ki so namenjene preprečevanju socialnih stisk in težav: socialna preventiva. Vse socialnovarstvene storitve, razen socialnega servisa in pomoči delavcem, se izvajajo v okviru javne službe.

Socialnovarstveni programi se izvajajo na podlagi verifikacije ali smernic oziroma pod pogoji, ki so objavljeni v javnih razpisih za sofinanciranje. Za izvajanje ni predpisanih tehničnih, kadrovskih in vsebinskih standardov, oblikujejo pa se tako, da upoštevajo značilnosti in potrebe posamezne ciljne skupine uporabnikov in izhajajo iz posebnosti okolja, v katerem se izvajajo. Socialnovarstveni programi se lahko izvajajo kot:

- javno verificirani programi, kamor spadajo programi, ki so strokovno verificirani po postopku, ki je določen v posebnem predpisu, ki ga sprejme Socialna zbornica Slovenije,
- razvojni in eksperimentalni programi, kamor spadajo programi, s katerimi se razvijajo različne nove metode in pristopi za reševanje in preprečevanje stisk in težav ranljivih skupin,
- dopolnilni programi, kamor spadajo programi, ki javno službo dopolnjujejo ali ji nudijo alternativo, izvajajo se po načelih in metodah dela v socialnovarstveni dejavnosti (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, b.d.)

Socialna varnost je izjemnega pomena in predstavlja sistem, ki naj bi državljanom zagotovil varnost v primeru bolezni, starosti, izgube dela in podobno in je pomembna za vse prebivalce. Socialno varstvo v ožjem pomenu besede predstavlja tisto, kar sodi v socialno skrbstvo (Novak in Cvetko, 2005).

Javna pooblastila in naloge na podlagi več kot petdesetih zakonov izvajajo centri za socialno delo. Socialnovarstveno dejavnost po Zakonu o socialnem varstvu izvajajo strokovne delavke, strokovne sodelavke in druge delavke. Strokovne delavke so usposobljene in kvalificirane za opravljanje zahtevnejših strokovnih nalog in del na področju socialnega varstva, zato so z zakonom določeni pogoji za pridobitev tega statusa zahtevnejši. Strokovne delavke so po 69. členu Zakona o socialnem varstvu delavke, ki imajo doseženo ustrezno izobrazbo, opravljeno pripravništvo ali pridobljene druge delovne izkušnje s področja socialnega varstva, opravljen pa morajo imeti strokovni izpit za strokovno delo na področju socialnega varstva (*Zakon o socialnem varstvu*, 2007).

Centri za socialno delo so javni zavodi, ki opravljajo javno službo na področju socialnega varstva in namen ustanovitve centrov ni pridobivanje dobička, ampak uresničevanje javnega interesa. Ureditev centrov za socialno delo je urejena v Zakonu o zavodih (1991), ki velja kot splošni zakon. Ustanovitelj centrov za socialno delo je država, razmerja med državo in centri za socialno delo pa so urejena v aktu o ustanovitvi centrov za socialno delo, ki velja kot temeljni akt. Naloga centrov za socialno delo je zagotavljanje ukrepov in storitev, s katerimi preprečujejo in razrešujejo težave in stiske posameznikov, družin in posameznih ranljivih skupin prebivalstva. Sredstva za delovanje pridobivajo s strani države in iz občinskih in drugih virov (Radovan, 2020).

Centri za socialno delo so osrednja strokovna institucija na področju socialnega varstva. Strokovne delavke na centrih za socialno delo pomagajo pri prepoznavanju socialne stiske ali težave, seznanijo z možnostmi socialnovarstvenih storitev in z obveznostmi, ki izhajajo iz teh storitev, predstavijo mrežo izvajalcev, ki so pristojni za nudenje pomoči. Leta 2018 so se v Republiki Sloveniji centri za socialno delo organizacijsko preoblikovali. Združili so se v območne centre za socialno delo, ki zdaj pokrivajo večje teritorialno območje, obstoječi centri za socialno delo pa so postali njihove enote, ki delujejo kot vstopna točka za vse pravice uporabnikov in še naprej izvajajo strokovne naloge, socialno varstvene storitve, javna pooblastila in različne socialnovarstvene programe (Centri za socialno delo, b.d.).

Delovna področja centrov za socialno delo so denarni prejemki in subvencije, starševsko varstvo in družinski prejemki, varstvo otrok in družine, varstvo odraslih, varstvo invalidov in socialnovarstvene storitve. Razvojne aktivnosti v okviru dejavnosti koordinira Skupnost centrov za socialno delo Slovenije in sodeluje pri oblikovanju politike razvoja socialnega varstva, sodeluje pri opredeljevanju pogojev za opravljanje dejavnosti ter uresničuje skupne naloge in interese centrov za socialno delo na posameznem področju. Skupnost centrov za socialno delo Slovenije kot javna pooblastila opravlja naslednje naloge: določanje kataloga nalog, ki jih izvajajo centri za socialno delo kot socialno varstvene storitve, kot naloge, ki so jim z zakonom poverjene kot javna pooblastila in kot naloge, ki jim jih nalagajo drugi predpisi; določanje standardov in normativov za izvajanje posameznih vrst nalog, ki so centrom za socialno delo z zakonom poverjene kot javna pooblastila ter nalog, ki jih centrom za socialno delo nalagajo drugi predpisi (Delovna področja CSD, b.d.).

Ena temeljnih značilnosti poklicev pomoči, kjer je temeljna naloga nudenje pomoči drugim, je, da je vsaka situacija kompleksna in ni definirana vnaprej in zato na ravnanje v takih položajih poleg strokovnega znanja na delavke vplivajo tudi stališča, vrednote, temperamentne in druge osebnostne značilnosti in odnos s človekom. Poleg tega pa vpliva tudi vzdušje v ustanovi, pričakovanja, zahteve, pravila in omejitve, pred katere delavko postavlja uporabnik, storitev ali ustanova, v kateri deluje (Kobolt in Žorga, 2006, str. 122).

V poklicih pomoči je značilno, da je pozornost na potrebah nekoga drugega in so odnosi drugačni od vsakodnevnih. Ti odnosi delavke izčrpajo, soočajo se s stresom, zunanjimi pritiski in notranjim strahom pred razkritjem pomanjkljivosti. V takšnih trenutkih je supervizija zelo pomembna, saj predstavlja priložnost za razmislek, iskanje novih možnosti za učenje iz najtežjih situacij in priložnost za podporo (Hawkins in Shohet, 1992).

Sprejetje zakona o socialnem varstvu leta 1992 je predstavljalo pomemben korak k vključevanju supervizije v sistem socialnega varstva, saj se je najprej uveljavila pri spremljanju projektov in inovativnih programov na področju socialnega varstva. Socialni zbornici Slovenije je dal zakon javno pooblastilo, da na področju socialnega varstva vzpostavi model supervizije, ki bo omogočil, da bodo strokovne delavke uveljavljale z zakonom pridobljene pravice do supervizije. S tem se je supervizija ustalila na področju socialnega varstva, strokovni delavci pa so dobili možnost, da kot obliko pomoči za kvalitetnejše opravljanje strokovnega dela in za strokovni razvoj koristijo metodo supervizije (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999).

Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu (2002) navaja, da se socialna delavka vključuje v supervizijske oblike dela ter po potrebi sodeluje s svojimi kolegi in drugimi strokovnjaki. Delavke v socialnem varstvu svoje strokovno znanje izpolnjujejo, razvijajo svojo osebnost in čut za sočloveka v stiski, pri tem pa se vključujejo v supervizijo in druge oblike strokovne pomoči, ki jim pomagajo pri krepitvi strokovnega in človeškega pristopa do uporabnikov (*Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu*, 2002).

Za pomagajoče poklice na področju socialnega varstva se je supervizija uveljavila kot pomembna in nepogrešljiva metoda strokovne podpore in pomoči, kar se v določenih pravnih in drugih dokumentih tudi odraža. Obveznost supervizije pri opravljanju socialnovarstvenih storitev določa Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev (2010) in obveznost vključitve v supervizijo je za izvajalce socialnovarstvenih programov opredeljena v javnih razpisih za sofinanciranje programov (Socialna zbornica Slovenije, b.d.).

1.2 Supervizija

Supervizija je ena od metod, ki se je pokazala kot pomembna za spodbujanje in uresničevanje poklicnega in osebnostnega razvoja, saj se v njej lahko strokovne delavke preko refleksije lastnih delovnih izkušenj v varnem okolju učijo novih vzorcev profesionalnega razvoja, med seboj si izmenjavajo izkušnje, stališča in poglede na strokovno doktrino in prakso in dobijo povratne informacije glede svojega dela (Kobolt in Žorga, 2006, str. 120-121).

Kobolt in Žorga (1999) izvor besede supervizija definirata kot nadziranje v smislu kontrole, ki jo izvaja odgovorna oseba nad delom osebe z nižjo odgovornostjo in manjšo strokovno kompetenco. Supervizija pomeni pogled od zgoraj, ki pa omogoča drugačno, novo zaznavanje in razumevanje dogodkov. Namen supervizije v poklicih pomoči, kjer se je izraz supervizija uveljavil za proces, v katerem si strokovni delavec pridobiva boljši vpogled, podporo in s tem večjo poklicno kompetenco (Kobolt in Žorga, 1999).

V socialnem delu ta definicija ni primerna, ker se želimo izogniti superviziji kot obliki nadziranja, saj gre za pomoč in podporo strokovnjakinjam in Gabi Čačinovič Vogrinčič (2015) supervizijo opredeli kot edinstven proces učenja, ki služi strokovni rasti strokovnjakinje. Supervizija zagotavlja varen prostor za osebno raziskovanje lastnega dela, uspehov, dilem in zastojev. Dober izid je vsakokrat opolnomočenje strokovnjakinje v strokovnem delu tako, da v konkretnih delovnih situacijah lahko odkriva svojo kompetentnost, razvija nova znanja na poseben, svoj način. Ne gre le za krepitev strokovnih kompetenc, ampak gre tudi za razvoj strokovne in osebne identitete. Osrednji prostor dogajanja za supervizijsko učenje je pogovor.

Supervizorka zagotavlja odnos in pogovor, kjer se supervizantki pridruži, supervizantka pa je strokovnjakinja iz izkušenj. Supervizorka ji prisluhne, preverja, ali jo je slišala in ji odgovarja na način, ki je oprijemljiv in vedno znova unikaten, ki postavi temelje za novo učenje in osebno rast. Strokovnjakinja se s pomočjo izkušenj uči in soustvarja svoje rešitve za težave, s katerimi se srečuje (Čačinovič Vogrinčič, 2015).

Društvo za supervizijo (b.d.) opredeljuje supervizijo kot obliko poklicne refleksije in svetovanja za zagotavljanje kvalitetnejšega poklicnega dela in spodbujanje osebnega razvoja, ki je namenjena posameznikom, skupinam in organizacijam za doseganje boljših delovnih učinkov.

Milošević Arnold (1999) pravi, da definicije supervizije v socialnem delu poudarjajo njene različne cilje, ki so opora, vodenje, usmerjanje in pomoč pri razvijanju profesionalnih prijemov, izobraževanje in učenje s pomočjo izkušnje in nadzora. Supervizija je metoda, ki je namenjena strokovnjakinja, ki ji je neposredno v pomoč, posredno pa je v pomoč tudi uporabnikom, saj jim zagotavlja kvalitetnejše strokovne storitve (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 3).

Supervizija je metoda spremljanja dela strokovnih delavk in podpora za njihov strokovni in osebni razvoj. Strokovnjakinje se v superviziji učijo iz lastnih izkušenj, ki jih analizirajo in primerjajo z izkušnjami drugih, omogoča jim, da konstruktivno predelajo stresne situacije, s katerimi se srečujejo pri svojem delu, obenem pa spoznavajo sami sebe. Supervizija je posebna metoda, ki omogoča povezavo teoretičnih spoznanj s praktično izkušnjo in obratno (Milošević Arnold, 2009).

Kobolt in Žižak (2010) pojasnita temeljne prvine opredelitve supervizije:

- Proces: vnaprej dogovorjena srečanja, ki se nadaljujejo in na katerih supervizanti preko komunikacije in interakcije evalvirajo svoje poklicno delovanje,
- Usmerjenost procesa: supervizijo določajo cilji, ki jih supervizor in supervizanti zastavijo in sprejmejo. Gre predvsem za pridobivanje znanj, podporna usmerjenost je na voljo predvsem zato, da se zmanjšajo čustveni in drugi pritiski pri delu.
- Refleksija: je ključen metodičen element supervizije, saj omogoča analizo dogajanj, nova spoznanja, iskanje novih razlag in razumevanja, podaja pa tudi ideje za nove intervencije v delovnem okolju. Z refleksijo se ugotovi, kar je bilo prej spregledano, zakrito ali sprejeto premalo pozorno. Značilno je, da je refleksija vzpodbujena, negovana in nikoli naključna.

- Sprejeta pravila: pravila, ki jih upoštevajo supervizor in supervizanti, temeljijo pa na potrebah in pričakovanjih udeležencev.

Nastete prvine opredeljujejo supervizijo kot metodo za pomoč pri razumevanju in razvijanju lastnega dela strokovnjaka in mu omogočajo, da svoja stališča, vrednote, norme in čustva vnašajo v svoje delo in se tako razvijajo strokovno in osebno (Kobolt in Žizak, 2010, str. 171).

Supervizijski proces vodi supervizor, udeleženci so supervizanti. Milošević Arnold (1999) naslednje pojme opredeli tako:

- Supervizorka je izkušena strokovnjakinja in učiteljica, ki supervizantke usmerja v dolgoročno učenje ob konkretnem delu, za svoje delo potrebuje strokovno znanje in praktične izkušnje na področju, kjer opravlja supervizijo in za svojo vlogo je praviloma posebej usposobljena;
- Supervizantka je strokovnjakinja (pripravnica, študentka), ki je vključena v supervizijski proces, kjer se uči za delo in v različnih profesionalnih vlogah spoznava samo sebe (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 6)

1.3 Razvoj supervizije

Supervizija se je po svetu razvijala različno zaradi etničnih, zgodovinskih, ekonomskih in drugih družbenih značilnosti. Kot metoda uvajanja v poklic z mentorskimi, edukativnimi in podpornimi elementi se je supervizija najprej razvila na področju socialnega dela (Kobolt in Žorga, 1999). Najprej se je razvila v Združenih državah Amerike, po drugi svetovni vojni pa se je začela pojavljati tudi v Evropi. Najbolj se je uveljavila na Nizozemskem, kjer je bil vpeljan model supervizije, ki temelji na humanistični psihologiji Carla Rogersa, ki pomeni učenje s pomočjo notranje izkušnje in empatičen suportivni odnos supervizorke do supervizantk. Na Nizozemskem se je uveljavila predvsem na področjih socialnega varstva in v stroki socialnega dela, pa tudi v drugih strokah, psihologiji, psihiatriji, socialni pedagogiki in podobnih, katerih cilj je pomoč človeku v stiski (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999).

Pojavila in razvijala se je v času, ko so socialni delavci delovali v okviru dobrodelnih organizacij, najprej v ZDA v prelomu 19. stoletja. Mary Richmond je bila prva, ki je med drugim uvedla supervizorsko izobraževalno in nadzorno obliko dela prostovoljcev. Z večanjem potreb po strokovnosti socialne dejavnosti je v Ameriki zrasla supervizija ameriškega in delno anglosaškega tipa, kjer so bile prepletene metode socialnega dela ter organizacija in

profesionalizacija tega področja, kar je pripomoglo k temu, da se je potreba po superviziji pojavila, utrdila in razvijala. Supervizija je ob nastanku pomagala utrjevati strokovnost in organiziranost dejavnosti na socialnem področju, pri prostovoljcih in začetnikih je spremljala delo s klienti ter nadzirala njihovo delo (Kobolt in Žorga, 2006, str. 22 – 23).

Prvotna supervizija je imela nadzorni in podporni značaj, bila pa je usmerjena tudi na organizacijo socialnega dela. Z željo po dvigu socialnega dela na višjo raven je Mary Richmond svoje izkušnje opisala v knjigi *Socialne diagnoze*, ki je pomenila začetek študije primera, s katero je supervizija v začetnih fazah razvoja tesno povezana. Funkcije supervizije so se kasneje v razvoju diferencirale, niso pa se oddaljile od osnovnih izhodišč, ki so bila načrtana ob nastajanju te metode (Kobolt in Žorga, 1999).

Kobolt (1997) razvoj supervizije v grobem deli na štiri faze. V prvi fazi je v ospredju didaktični vidik, torej proces znanja in podpora pri pridobivanju poklicnih kompetenc, ki je danes le ena izmed mnogih usmerjenosti. V drugi fazi opisuje selitev metode supervizije s področja socialnega dela na področje psihoterapije, kjer je supervizija predstavljala didaktično in samorefleksivno metodo priprave na opravljanje in spremljanje psihoterapevtskega dela. Tukaj je bil poleg didaktične usmerjenosti poudarek na samoanalizi in podpori za nadaljno strokovno rast. Širjenje supervizije v nove kontekste spremlja tretjo fazo, ki jo Wieringa (1979 v Kobolt, 1997) in drugi poimenujejo »sociologizacija« supervizije, ki v ospredje postavi delovne skupine, njihovo dinamiko in podporo pri razvoju in usklajevanju delovnih nalog. V četrti razvojni fazi gre za proces diferenciacije, pluralizacije in specializacije, kjer posamezna področja prilagajajo osnovna načela supervizijske metode svojim potrebam. Ta faza traja še danes, supervizijska metoda se prilagaja potrebam udeležencev, na tej osnovi pa se gradijo dodatne prvine supervizijskega procesa. Nekatere prvine ostajajo skupne in ravno te temeljno opredeljujejo supervizijo kot metodo poklicne refleksije (Kobolt, 1997).

V Sloveniji se je metoda supervizije začela uporabljati v drugi polovici 70. let, ko se je vzpostavila na področju socialnega dela z družino, kjer obstaja še danes kot mreža, v katero je vpletenih večina delavk na centrih za socialno delo, ki delajo na področju družine (Glišovič Meglič, 2004). Videmšek (2020a) razvoj supervizije povezuje z letom 1955, ko se je v Sloveniji ustanovila šola za socialne delavce, katere glavni namen je bil strokovno izobraževanje tistih, ki so delo na področju socialnih zadev že opravljali. Med učnimi vsebinami supervizije še ni bilo, kot predmet je bila uvedena bolj pozno, saj ga je šola začela izvajati šele leta 1994. Supervizijo in njen namen ter način izvajanja danes so prve slovenske strokovne delavke spoznale v Združenih državah Amerike. Najprej se je supervizija razvijala kot individualna oblika podpore strokovnim delavkam na različnih področjih, v tem obdobju pa so na socialno

delo imeli velik vpliv psihoterapevtski pristopi, s katerimi se je skladala tudi supervizija (Videmšek, 2020a). Osnovni namen v okviru supervizijskih procesov je bil osebna rast supervizantke, osredotočenost je bila na njej, na tem, kako dela in kaj lahko naredi drugače, ne pa na širše okoliščine, ki so privedle do njenega ravnanja. Vključitev psihoanalitične teorije v socialno delo je pomenila velik premik v razvoju in uporabi supervizije, saj se je s tem v socialnem delu začel terapevtski prijem, ki je zahteval poglobljeno individualno ali skupinsko obravnavo ljudi z osebnimi izkušnjami izgube, razveze, duševnih težav in podobno (Videmšek, 2020a).

Supervizija se je najprej razvila na področjih socialnega in terapevtskega dela, kjer je odnosni vidik pomembna poklicna prвина. Na teh področjih so strokovni delavci spoznali, da kljub znanju in izkušnjam v svojih poklicih ne pridobijo dokončne poklicne kompetence. K uveljavljanju poklicne refleksije je pripomoglo tudi umikanje prepričanj o splošno veljavnih metodah in postopkih, primernih za vsako poklicno situacijo ter zavedanje, da se v te poklice poleg praktičnega in teoretičnega znanja vnaša tudi lastna stališča, vrednote, norme in čustva (Kobolt, Žizak, 2010, str. 170).

Videmšek (2020a) razvoj supervizije skozi zgodovino opisuje, da je v začetnem obdobju temeljila na psihoanalitičnih teorijah (Howe, 2009 v Videmšek, 2020a), ki vključujejo znanje o posameznikovem razvoju, psihičnih procesih in zdravljenju in odklonih od povprečja. Supervizija se ni razvila iz psihoanalize, ampak je ta le pripomogla k oblikovanju supervizije kot metode poklicne refleksije (Videmšek, 2020a).

1.4 Funkcije, modeli, vrste in cilji supervizije

Bistvo supervizije ni v terapiji, vodenju ali kontroli, kljub temu, da lahko zavzema te elemente. Na čem bo v supervizijskem procesu poudarek, je odvisno od supervizijskega dogovora, ki se sklene predhodno, od gradiva, ki ga posameznik prinese na supervizijo in od strokovne usposobljenosti in naravnosti supervizorja. Od vloge, ki jo v odnosu do supervizantov zavzema supervizor, je odvisno, kakšna bo supervizija (Kobolt in Žorga, 2006, str. 153).

Načini dela v superviziji se med seboj razlikujejo glede na to, kateremu terapevtskemu modelu ali modelu določene stroke pripadajo člani skupine in supervizor. Način dela v superviziji v določeni meri sledi prijemom, ki se uporabljajo v praksi (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999).

Za razumevanje različnega pojmovanja in izvajanja supervizije pri različnih strokovnjakih je potrebno poznavanje različnih vlog in funkcij supervizijskega procesa. Kobolt

in Žorga (2006) naštevata različne avtorje, kot so Kadushin (1985), Proctor in Inskipp (1988), Clarkson in Aviram (1995), Hawkins in Shohet, (1992), ki se strinjajo, da obstajajo tri splošne funkcije supervizije:

- Vodstvena: poimenovana tudi administrativna, normativna, nadzorna, usmerjevalna. Zagotavlja nadzor kvalitete dela z ljudmi, usmerjena je na naloge ustanove, skrbi za izvajanje dogovorjenih kakovostnih standardov organizacije;
- Podporna: suporativna, restorativna. Supervizanti imajo na superviziji možnost, da ozavešijo svoja, čustva, mišljenje, aktivnost, profesionalno vedenje, to predelajo v varnem okolju, od supervizorja in ostalih udeležencev dobijo povratno informacijo, da v tem problemu niso sami, svojo stisko izrazijo in raziskujejo boljšo uporabo svojih zmogljivosti. Tako supervizija pomaga pri zmanjševanju stresa in pri preprečevanju izgorelosti.
- Edukativna: formativna, izobraževalna, oblikovalna. Namen je prehod od teoretičnega k praktičnemu izobraževanju, fokusirana je na razvoj spretnosti, razumevanja in sposobnosti strokovnjaka, osredotoča se na refleksijo vsebine in procesa dela supervizanta, usmerja se na proces učenja (Kobolt in Žorga, 2006, str. 153-158).

Milošević Arnold (1999) predstavi naslednje teoretične modele supervizije:

- Behavioristični model: supervizija po tem modelu temelji na analizi konkretne situacije in pomeni pomoč strokovnjaku pri iskanju novih načinov vedenja, poudarek je na učenju novih vedenjskih vzorcev;
- Psihoanalitični model: supervizija po tem modelu temelji na izkušnji, usmerjen je v analizo čustev, doživljanja in v osvetlitev nezavednega dela osebnosti, poudarek je na podpori supervizantu, da bo izpostavil in razumel svoja čustva, ki lahko blokirajo njegov odnos z uporabnikom;
- Humanistični model: supervizija po tem modelu je usmerjena v potrebe strokovnjaka, kjer so pomembna njegova čustva in stiske, s katerimi se sooča pri delu, strokovnjak potrebuje podporo in nova znanja, do katerih pride tako, da predela svoje izkušnje, pri čemur mu supervizor pomaga. Poudarek je na supervizijskem procesu;
- Sistemski model: za supervizijo po tem modelu je značilno, da supervizor usmerja supervizanta v aktivnosti za spreminjanje sistemov, supervizija je didaktična, poudarek je na učenju;

- Klinični model je model, ki ne sodi med ostale, saj ne izhaja samo iz enega teoretičnega sistema, ampak sledi vsem zgoraj navedenim. Razvil se je za potrebe kliničnega socialnega dela, ki pomeni predvsem uporabo metode socialnega dela s posameznikom.

V praksi modeli supervizije niso strogo ločeni, med seboj se prepletajo. Supervizorji najpogosteje sledijo enemu izmed modelov, kasneje pa iz vsakega modela vzamejo tisto, kar jim najbolj ustreza in tako razvijejo svoj osebni stil (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 11-13).

Milošević Arnold (1999) našteje naslednje vrste supervizije:

- Individualna supervizija, kjer gre za razmerje med supervizorjem in enim supervizantom. Omogoča podrobno poglobljeno obravnavo supervizantovih vprašanj in je priporočljiva predvsem v začetku dela na novem strokovnem področju. Med supervizorjem in supervizantom se vzpostavi poglobljen in razumevajoč odnos.
- Skupinska supervizija, ki je v praksi najbolj pogosta. Supervizijske skupine so po navadi manjše, da vsak udeleženec dobi priložnost in pozornost za svoje učenje.
- Timska supervizija, ki se od skupinske loči po tem, da gre pri timski za skupino ljudi, ki pri delu tesno sodelujejo in že imajo vzpostavljene medsebojne odnose. Posebnost timskega dela je to, da supervizijo potrebuje vsak posameznik in tudi strokovna skupina kot celota.
- Intervizija je metoda učenja, kjer manjša skupina kolegov s podobno stopnjo strokovne usposobljenosti daje supervizijo drug drugemu. Je vrsta supervizije, kjer nobeden od udeležencev ne prevzame stalne vloge supervizorja.
- Diadna supervizija je vrsta supervizije, ki jo drug drugemu dajeta strokovnjaka na podobnem delovnem mestu. Redno se srečujeta, vlogi supervizanta in supervizorja se izmenjujeta, diadna supervizija je podobna interviziji, ki poteka v paru (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 13-15).

Cilji supervizije so kompleksni in da jih posameznica lahko doseže, je potrebno daljše časovno obdobje. Glede na oddaljenost ciljev v superviziji Erzar Metelko (1999) loči dolgoročne in kratkoročne cilje, v okviru dogovora pa se opredelijo tudi individualni cilji in cilji skupine (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 83).

Cilji v superviziji so mnogostranski, odvisni pa so od konkretnih potreb udeleženk in dogovora vseh, ki sodelujejo v procesu. Kobolt in Žorga (2006) naštevata naslednje cilje supervizije:

- Poklicno učenje, ki je eden izmed prvih in pomembnih ciljev supervizije. Gre za učenje o poklicu skozi izkušnjo in refleksijo in učenje o svoji vlogi in ravnanju v poklicu. Preko reflektiranja gre za prepoznavanje svojih ravnanj in načinov in na podlagi pridobljenega se supervizant odloči, kaj bo lahko vzel, zadržal, sprejel ali spremenil;
- Konstrukcija nove resničnosti, kjer gre za spremembo zornega kota, spoznavanje različnih možnih pogledov na elemente dogajanja in situacijo, raziskovanje vidikov drugih, primerjanje svoje zaznave in doživljanj z zaznavo in doživljanjem drugih. Cilj je iskanje primerljivosti;
- »Gledati na svet sistemsko«, ki je globalni cilj in oblikuje zavest o sistemski vpetosti posameznih elementov dogajanja ali situacije, o kompleksnosti dogajanja, o medsebojni prepletenosti in soodvisnosti posameznih elementov;
- Učenje krožnega razumevanja, kjer se oblikuje razumevanje vzajemnega vplivanja elementov v sistemu, medsebojne povezanosti in pomena povratnih sporočil;
- Kreativno reševanje poklicnih vprašanj, kjer se skozi proces analiziranja in kritičnega razmišljanja poskušajo iskati nove možnosti za rešitve poklicnih ali osebnih dilem (Kobolt in Žorga, 2006, str. 149-152).

Supervizija in njena vsebina je odvisna od ciljev, ki si jih zastavijo udeleženci na začetku procesa in je usmerjena na supervizanta, na delo, konkretno nalogo ali metodo dela, ki jo supervizant uporablja in bi delovne rezultate rad izboljšal. Supervizor mora ne glede na usmeritev supervizije upoštevati tri vidike, ki so pomembni za supervizanta in njegovo delo:

- Sposobnost videnja vsebine, ciljev in rezultatov dela,
- Metodološko usposobljenost,
- Osebno čustveno doživljanje delovnih situacij (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999).

Milošević Arnold (1999) pri supervizijski metodi loči predvsem štiri temeljne teoretične sisteme, po katerih so poimenovani različni modeli supervizije, ki se razlikujejo predvsem v tem, kateri splošni cilj supervizije posamezni model postavi na prvo mesto in glede na osredotočenost supervizijskega procesa. Našteje in predstavi naslednje modele:

- Behavioristični model, kjer supervizija temelji na analizi konkretne situacije in pomaga strokovnjaku pri iskanju novih načinov vedenja in učenju novih vedenjskih vzorcev;
- Psihoanalitični (psihodinamski model), ki temelji na izkušnji, usmerjen je v analizo transferja in kontratransferja, čustev, doživljanja in v osvetlitev nezavednega dela osebnosti, poudarek je na podpori supervizantu, da bo razgrnil in razumel svoja čustva;
- Humanistični model se usmerja v potrebe strokovnjaka, kjer so pomembna njegova čustva in stiske, s katerimi se sooča pri delu, potrebuje podporo in nova znanja, do katerih pride, ko mu supervizant pomaga predelati svoje izkušnje;
- Sistemski model, kjer supervizant usmerja supervizanta v aktivnosti za spreminjanje sistemov, gre za didaktično supervizijo, kjer je poudarjeno učenje;
- Klinični model za razliko od zgoraj navedenih ne izhaja iz enega teoretičnega sistema, ampak lahko sledi vsem, razvil se je za potrebe kliničnega socialnega dela (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 12 - 13).

Kobolt in Žorga (2006) pa predstavita naslednjo delitev modelov:

- Supervizijski modeli v edukaciji terapevtov,
- Balintove skupine,
- Sistemsko-komunikacijski model,
- Model mentorske supervizije,
- Razvojno edukativni model.

Objektivnega pregleda delitve še ni mogoče narediti, ker sta na delu istočasno integracija in diferenciacija in zato se lahko zgodi, da se ločnice med modeli različnih avtorjev razlikujejo (Kobolt in Žorga, 2006, str. 258).

1.5 Supervizijski proces

Supervizija je proces, ki potrebuje čas. Supervizijski cikel sestavlja več faz in takšna struktura procesa udeležencem zagotavlja, da gredo skozi proces, v katerem rastejo strokovno in osebno, zorijo in s tem izboljšujejo kakovost svojega dela. Zato je še posebej pomembno, da se sklene supervizijski dogovor, ki je pomemben za to, da se bo supervizijski cikel lahko zaokrožil (Kobolt in Žorga, 1999).

Žorga (2006) opredeli supervizijski dogovor, ki se sklene med supervizorjem in supervizantom kot dogovor, ki ustrezno določa strukturo in funkcijo supervizije, ki bo tekla v načrtovanem supervizijskem odnosu, v njem pa so opredeljene vsaj naslednje prvine:

- namen supervizije oziroma teme in področja, s katerimi se bi na superviziji ukvarjali,
- kraj sestajanja,
- čas sestajanja,
- pogostost sestajanja,
- število supervizijskih srečanj,
- trajanje posameznega supervizijskega srečanja,
- način komuniciranja in usklajevanja članov in supervizorja zunaj srečanj,
- obveznosti supervizantov in supervizorja pri pisanju refleksijskih poročil, zaključne evalvacije in podobno.

Ko se v procesu supervizije razvija odnos in prihaja do novih pričakovanj, ciljev in učnih potreb, na začetku sklenjeni dogovori ne smejo postati ovira. Odgovornost supervizorja je, da je pozoren na spremembe, da z njimi udeležence pravočasno sooča in poskrbi, da se dogovori, kadar je potrebno, sproti ustrezno spremenijo (Žorga, 2006, str. 166 - 167).

Supervizija je kontinuiran učni proces, trajati mora skozi določeno obdobje in potekati po vnaprej določenem jasnem načrtu. Za to, da se supervizija lahko zgodi, mora biti na razpolago dovolj časa, primerni prostori, sodelavke morajo biti usposobljene in motivirane. Da supervizija pomaga strokovnjakinji ohranяти in razvijati vse profesionalne in osebnostne potencialne, morajo biti zagotovljeni določeni pogoji (Milošević Arnold, 1999, str. 15).

Pogoji, ki morajo biti zagotovljeni za uspešno supervizijo, Žorga (2006) deli na štiri področja, ki se nanašajo na supervizorko, supervizantko, supervizijsko srečanje in delovno organizacijo, v kateri supervizantka dela:

- Supervizorka mora biti dobro usposobljena, fleksibilna in sposobna uporabljati eklektični pristop ter mora imeti ustrezne delovne izkušnje.
- Supervizantka mora opravljati praktično delo, na supervizijskih srečanjih obravnavati konkretne izkušnje iz svoje prakse, videti mora povezanost dela in učenja, imeti mora dobro izhodiščno znanje, biti mora dobro izhodiščno usposobljena, s supervizorko, ki si jo sama izbere, pa mora prostovoljno in motivirano sodelovati.

- Supervizijska srečanja morajo zagotavljati varno vzdušje, dajati potreben čas za pripravo na srečanje in srečanje samo, za pisanje in prebiranje refleksijskih poročil, biti morajo redna, omogočati morajo provesnost, imeti morajo primeren prostor, ki omogoča mirno delo, dajati morajo institucionalni okvir ter mora imeti potrebna finančna sredstva.
- Organizacija mora biti spodbujati napredek svojih delavk, skrbeti mora za pozitivno socialno klimo, odkrito komunikacijo in vodstvo s podporo ter mora izpolnjevati osnovne strukturno-organizacijske pogoje dela (Žorga, 2006, str. 173 - 174).

Milošević Arnold (1999) pa našteva naslednje pogoje, ki morajo biti zagotovljeni za uspešno opravljen supervizijski proces:

- povezava med delom in učenjem: v supervizijskem odnosu se vedno obravnava konkretna izkušnja iz profesionalne situacije, kjer supervizorka supervizantki pomaga razumeti njeno ravnanje in pomen ravnanja;
- usposobljena supervizorka: supervizorka mora za kakovostno opravljanje svojega dela imeti primerno znanje, dolečene osebne kvalitete, ustrezne delovne izkušnje in pedagoške sposobnosti. Pri svojem delu dobi priložnost, da razvija sposobnosti za vodenje sodelavk pri učenju in napredovanju ob delu;
- motivirana supervizantka: supervizantka sodeluje v supervizijskem procesu z namenom, da bi se učila s pomočjo lastnih izkušenj pri delu, v procesu spoznava delovanje v profesionalnih vlogah in kako jo pri tem vidijo drugi;
- varna klima: med vsemi udeleženkami v procesu je potrebno vzpostaviti zaupnost, da se lahko dogaja poglobljena razprava o vprašanjih, ki se dotikajo tudi supervizantkine osebnosti. Psihološka varnost in zaupanje med supervizorko in supervizantkami in tudi med samimi supervizantkami je prva in zelo pomembna stopnja v procesu;
- primeren prostor: prostor za delo mora biti stalen, brez motečih dejavnikov, telefonov in obiskovalcev, saj je supervizijsko delo vedno intenzivna interakcija med dvema ali več ljudmi;
- vnaprej določen in zagotovljen čas: za vsako supervizijsko srečanje je potrebno čas natančno načrtovati vnaprej, da se lahko vsi udeleženci nanje vedno dovolj dobro pripravijo;

- dogovorjen institucionalni okvir: supervizija mora imeti jasno opredeljen dogovor med vsemi udeleženkami, pomembno pa je tudi sodelovanje vodstva institucije, v kateri supervizija poteka;
- potrebna finančna sredstva: supervizijsko delo je strokovno visoko zahtevno in odgovorno, običajno se vrednoti kot pedagoško delo na visoki stopnji zahtevnosti, zato je potrebno za plačilo zunanjih supervizorjev vnaprej zagotoviti ustrezna finančna sredstva (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 15 – 17).

Žorga (2006) predstavi supervizijski proces po standardu nekaterih zahodnoevropskih supervizorskih združenj, ki zajema najmanj 15 do 20 srečanj, ki potekajo na dva do tri tedne in če gre za individualno supervizijo, trajajo od ene ure, če pa gre za skupinsko supervizijo, pa do treh ur. Pravila glede pogostosti in dolžine supervizijskih srečanj ne morejo biti za vse optimalna (Žorga, 2006, str. 168).

Supervizijski proces traja določeno časovno obdobje, sistematičnost procesa pa zagotavljajo vnaprej opredeljene delovne faze. Milošević Arnold (1999) za potek supervizijskega procesa navaja naslednje faze:

1. Predhodna faza

V tej fazi potekajo priprave na supervizijo, udeleženke zbirajo informacije in se odločijo za vstop v supervizijski odnos. Vse udeleženke se poskušajo uskladiti glede pogojev in časa izvajanja supervizije, če se sklene dogovor o sodelovanju, je supervizorkina naloga ta, da poskrbi za vse potrebne pogoje za prvo srečanje.

2. Uvodna ali začetna faza

Je pomembna in vpliva na nadaljni proces. V tej fazi je najpomembnejši cilj supervizijski dogovor, ki ga sprejmejo in podpišejo vse udeleženke, sklenjen mora biti v pisni obliki, določijo se pravila sodelovanja. Tukaj se začne sodelovanje, ki bo intenzivno in bo trajalo dlje časa, zato je pomembno, da se člani v tej fazi med seboj spoznajo.

3. Srednja ali delovna faza

V tej fazi se bolj podrobno in poglobljeno obravnavajo vprašanja, ki so bila zastavljena v začetni fazi, tukaj poteka intenzivno učenje.

4. Vmesna evalvacija

Ta faza je namenjena pregledu vsega, kar so se supervizantke do sedaj v superviziji že naučile, in evalviranju tistega, kar je še ostalo. Je zelo priporočljiva faza, tukaj se rešujejo tudi morebitna nesoglasja.

5. Sklepna faza

Supervizijski proces se zaključuje postopoma, to traja tri do štiri srečanja in sklepna faza traja dlje časa. Ne odpirajo se nove vsebine ali vprašanja, ampak se analizirajo že obravnavane vsebine in vprašanja. Supervizorka vsaki supervizantki nakaže pot za kasnejše učenje brez supervizije, podajajo se dokončne ocene o delu supervizijskega procesa.

6. Sklepna evalvacija

Tukaj se ocenjujejo končni dosežki, vsaka udeleženka pripravi pisno sporočilo, kjer predstavi na novo pridobljena znanja o sebi in o svojem strokovnem delu.

7. Slovo v superviziji

Predstavlja še zadnjo priložnost, da udeleženci povedo, kaj jim je bilo v supervizijskem procesu pomembno, vsi sodelujoči podelijo svoje mnenje (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 23 – 30).

1.6 Refleksija

Del magistrske naloge je usmerjen v raziskovanje, kako supervizantke doživljajo refleksijo in kako jim je v pomoč. Erzar Metelko (1999) refleksijo v procesu supervizije opredeli kot eno najbolj uporabljenih tehnik in najpomembnejšo aktivnost, ki omogoča pretvorbo izkušnje v učenje (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 90). Supervizantke svojo preteklo izkušnjo preverjajo glede na različne možnosti razumevanja, kar avtorica Tatschl (v Ajduković, 2009) primerja s postavljanjem filtrov različnih barv na isto sliko ali z osvetlitvijo gledališkega odra iz različnih kotov (Ajduković, 2009).

Slovenski slovar knjižnega jezika pojem refleksija definira kot premišljanje in razglabljanje (Refleksija, b.d.). Valenčič Zuljan (2012, v Šket, 2020) izvor pojma refleksija opredeli iz latinskega izraza »reflectere«, ki pomeni odsevati, premisliti, presoditi. To je najpogostejši odziv telesa na kakršnekoli vplive, a za razliko od spontane telesne reakcije je refleksija zavestni proces, ki zahteva intelektualni napor (Šket, 2020).

Refleksija pomeni meta pogled na sebe, ki posameznici omogoča samovrednotenje, samoanalizo in samouravnavanje. Refleksijo največkrat razumemo kot razmišljanje o nekem dogodku ali izkušnji (Marentič Požarnik, Šarić in Šteh, 2019).

Z vidika posameznika ločimo dve ravni refleksije:

- Kognitivna ali kognitivno-ocenjevalna, ki se kaže v zavedanju procesovi in pojavov notranjega sveta posameznice,

- čustvena raven, ki se kaže v izkušnji določenega odnosa do sebe, vsebine svoje zavesti in svojih dejanj (Refleksija: kaj je to v psihologiji, b.d.).

V procesu socializacije posameznica gradi svojo osebnost in del osebnosti, ki ji omogoča pogled nase z druge perspektive. To je nekaj, kar se razvije preko informacij, ki jih dobivamo iz družbenega okolja, kjer živimo in te informacije nam odslikavajo svet in nas same iz perspektiv, ki so drugačne od naše. Ta proces postopoma ponotranjimo in tako razvijemo lastno sposobnost videnja sebe in svoje okolice z zornega kota drugih. Ko se združijo različne perspektive, gre za metapogled na dogajanje, refleksija pa je metapogled nase, saj posameznici omogoča samoanalizo in samouravnavanje (Bizjak, 2007).

Refleksija omogoča, da v različnih situacijah ozavestimo svoj vpliv, razmišljamo o vsebini, procesu in načinu reflektiranja – metarefleksija. Razmišljanje o lastnem procesu mišljenja je metakognitivna komponenta, poleg katere refleksija vključuje čustveno komponento, ki je premislek o osebnem čustvenem stanju in vedenjsko komponento, torej analizo vedenja, odličitev in posledic svojih dejanj v določenem kontekstu. Prihajamo do lastnih zaključkov o spremembah, ki so nujne za doseganje želenih izidov v prihodnosti. Refleksija zahteva sposobnost vzdržati napetost brez poskusov, da se spremeni v takojšnjo akcijo in zaradi tega ne vodi do hitrih rešitev (Ajdukovič idr., 2016).

Mešl (2008) predstavi tri pristope k ustvarjanju in uporabi teorije v praksi: tehnična racionalnost, na reflektiranju izkustvenega znanja temelječ pristop in refleksivni pristop. Na drugih dveh pristopih je poudarek na reflektiranju, razglabljanju in premišljevanju, fokus reflektiranja pa je drugačen pri vsakem pristopu. Na reflektiranju izkustvenega znanja temelječ pristop (D. Schön, 1987, 1991 v Mešl, 2008) v ospredje postavlja praktičarkino izkustveno in tiho znanje, kjer praktičarka v neposredni praksi reflektira izkustveno znanje, ki temelji na čutnem dožemanju in opazovanju. Reflektivni pristop (Taylot in White, 2000 v Mešl, 2008) pa poudarja uporabo formalne teorije v praksi in aktivno udeležbo pri njenem oblikovanju (Mešl, 2008, str. 60-61). Reflektivni pristop izhaja iz stališča, da konflikt med teorijo in prakso ne obstaja več, ko spoznamo, da se v socialnem delu teorija uporablja in ustvarja v praksi, kar pomeni, da lahko teorijo uporabimo kot podlago za ustvarjanje znanja v praksi. Refleksivni pristop je pristop aktivnega ustvarjanja pomenov in znanja, ki se potem uporablja v praksi. Refleksivna praksa za razliko od na dokazih utemeljenega pristopa izhaja iz spoznanja, da socialni delavci znanje v praksi oblikujejo vedno. Healy (v Mešl, 2008) izhaja iz reflektivnega pristopa in prepoznava, da sta znanje in uporaba teorije deloma skozi praktičarkine izkušnje in skozi vire, nenehno konstruirana (Mešl, 2008, str. 72-73).

Šugman Bohinc (2010) opisuje kibernetiko kot vedo o vzorcih, ki organizirajo fizikalne in duševne procese, vedo o organiziranju in upravljanju ter komuniciranju. Kibernetika ponuja besednjak in sklop konceptov za opisovanje različnih sistemov in zato ima prednost pred drugimi znanstvenimi opisi, ko govorimo o kompleksnih sistemih, kot so kognitivne znanosti in znanosti o kompleksnosti. Tako kibernetiko definira kot metajezik v primerjavi z jeziki drugih znanstvenih disciplin ali v primerjavi s posameznimi disciplinarnimi in interdisciplinarnimi modeli opazovanja in opisovanja opazovanega kot transdisciplinarni model samoopazovanja, opazovanja, samoopisovanja in opisovanja (Šugman Bohinc, 2010).

Prvi premik v razvoju kibernetike pogleda na svet je bil premik od enosmernega opisovanja vzorcev dogajanja v opazovanih sistemih h krožnemu opazovanju. Izhodišče kibernetike prvega reda oziroma kibernetike opazovanih sistemov je objektivistično, kjer se zunanji opazovalec ukvarja z opisom sistema. Izhodišče kibernetike drugega reda, kibernetike kibernetike oziroma kibernetike opazujočih sistemov je konstruktivistično. To je prineslo spremembo, premik z enosmernega razmišljanja na sistemsko, kjer opazovalec prepoznava povezavo med seboj in opazovanim sistemom in je odgovoren za način, kako sodeluje v tem, kar opazuje. Vključena je opazovalčeva odgovornost za resničnost, ki jo konstruira. Kibernetika drugega reda za razliko od kibernetike prvega reda poudarja refleksijo v obliki različnih intervizijskih in supervizijskih timov, kjer se oblikujejo različne zamisli in delovne hipoteze o delovnih primerih prakse, ki jih lahko nosilec določenega primera pomoči reflektira, preverja in redefinira skupaj z ostalimi udeleženci procesa (Štajduhar, 2010).

Vidik refleksije, ki temelji na socialnem konstruktivizmu, prinaša postmoderna paradigma v zadnjih desetletjih 20. stoletja, kjer je bolj kot na individualni, poudarek na družbeni konstrukciji resničnosti. Vlogo jezika, s katerim gradimo svoje izkušnje, je pri razumevanju socialnega konstruktivizma poudarjal filozof Foucault (Šugman Bohinc, 2010).

Filozof John Dewey (v Knott in Scragg, 2016, str. 8) je menil, da je refleksija kontinuirana evalvacija posameznikovih osebnih prepričanj, predpostavk in idej skozi izkušnje in podatke ter ustvarjanje alternativnih interpretacij teh izkušenj in podatkov in da ljudje začnejo reflektirati šele, ko je pred njimi problem, ki ga je potrebno rešiti. Cilj procesa je pretvoriti izkušnjo v znanje in razumevanje. Pomembno je razumevanje izkušnje, o kateri razmišljamo. Pomembno je tudi prepoznati, kaj čutimo, ko razmišljamo o izkušnji, ali so občutki pozitivni ali negativni. Gre za retrospektivno dejavnost, za razmišljanje o dogodku po tem, ko se je že zgodil. V postopku reflektiranja je močan kognitivni element, v proces pa je potrebno vključiti tudi občutenje – afektivni proces, učimo pa se samo takrat, ko smo v proces učenja vpleteni osebno in ne zgolj opazujemo nekoga drugega. Refleksijo je Dewey (1933, v

Videmšek 2020b) opredelil ne kot en sam dogodek, izziv, s katerim se posameznik sreča, ampak kot nenehen proces in s tem namenom je izoblikoval spiralo učnega procesa, ki vključuje izkušnjo, refleksijo o izkušnji, konceptualizacijo te izkušnje, uporaba novih informacij v prihodnosti in preizkušanje te izkušnje.

Poklicna pristojnost in identiteta sta povezani s kognitivnimi in osebnostnimi elementi. Strokovno znanje z novimi spoznanji doživlja nenehen razvoj, poleg tega pa je pomemben tudi osebnostni prispevek. Pri poklicnih odnosih pri delu z ljudmi prihaja v poštev supervizijska metoda, saj omogoča postanek, razmislek, samospraševanje in novo učenje o opravljanju poklica (Kobolt, 1997).

Milošević Arnold (1999) pravi, da je potrebno vse, kar se obravnava na superviziji, analizirati na treh ravneh: kognitivni – spoznavni, vedenjski in čustveni (emocionalni). Ravni so med seboj povezane in tvorijo celoto ravnanja, doživljanja in razumevanja, supervizanta pa analiza vsake ravni posebej spodbuja k spoznavanju samega sebe. Vsako vprašanje v superviziji se obravnava z več vidikov, ki so refleksija, problematizacija, konkretizacija in generalizacija (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 18).

Videmšek (2020b) navaja, da je socialno delo je znanost, ki se ves čas spreminja in odziva na spreminjajoče se potrebe ljudi in zato od socialnih delavk zahteva nenehno učenje in skrb za svoj osebni in strokovni razvoj. Refleksija ima v superviziji ključno vlogo, saj je ključna kompetenca, ki jo za to, da ve kaj dela in kako to počne, potrebuje strokovna delavka. Za dosego sprememb je potrebna reflektivna praksa. Strokovne delavke potrebujejo pristop k delu, ki jim omogoča refleksijo o opravljenem delu za vzpostavljanje dobrih odnosov z ljudmi z osebnimi izkušnjami, za svoj strokovni razvoj in za to, da bodo zdržale v zahtevnih situacijah, do katerih prihaja pri njihovem delu z ljudmi (Videmšek, 2020b).

Milošević Arnold (1999) refleksijo v superviziji definira kot eno izmed ravni analize supervizijskih vprašanj in sicer kot učenje ob analizi lastnih izkušenj, kjer mora supervizorka supervizantke usmeriti, da svojo izkušnjo sistematično opišejo in tako pridejo do novih spoznanj. Supervizorka določeno izkušnjo vidi bolj objektivno, jo pomaga analizirati in razumeti in tako pripomore k učenju supervizantk (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 19).

Videmšek (2020b) o refleksiji v superviziji govori kot o osnovni prvini v procesu učenja, ki spodbuja razmislek o spremembah, ustvarja kontekst za učenje na podlagi osebne izkušnje, strokovnim delavkam omogoča pogled iz druge perspektive in prepoznavanje tega, kaj se je zgodilo, kaj se dogaja, pa tudi premišljevanje o tem, kam želijo priti in kaj so njihovi

želeni izidi. Refleksija omogoča tudi preizkušanje novih spoznanj v praksi in zato je supervizija v socialnem delu posebna. Ni pretiranega osredotočanja na preteklost, kar pomaga pri razmišljanju o tem, kaj bi lahko bilo drugače. Ključno vprašanje je, kaj bodo naslednji koraki, kaj je želen izid in kaj bo potrebno za uresničitev te spremembe. Še vedno drži, da dlje časa kot praktičarke delajo, boljše strokovne delavke postajajo, a le če svoje znanje nenehno nadgrajujejo in izpopolnjujejo (Videmšek, 2020b).

Supervizija je učni proces, ki temelji na postopni analizi posameznih supervizantkinih izkušenj iz delovne situacije in ne proces, ki bi ga supervizorka nadzorovala, popolnoma usmerjala in določala. Kobolt (1997) navaja temeljna načela izkustvenega učenja (Walter in Marks, po Žorga, 1994 in Marentič, 1987), ki jih moramo upoštevati, če želimo biti v procesu supervizije uspešni:

- Supervizijski proces ne sme biti vsiljen, vključena naj bo tista strokovna delavka, ki jo zanima refleksija lastnega dela in se zaveda, da lahko svoje delo opravlja drugače
- Vse udeleženke naj sodelujejo pri načrtovanju učnega procesa
- Kadar odgovori niso vnaprej jasni in če se lahko oblikujejo lastni odgovori na doživljanje poklicne situacije, lahko poteka izkustveno učenje
- Učenje poteka na individualen način in na osnovi čustvenih izkušenj
- Izkustveno učenje ne pomeni le dodajanja novih izkušenj, ampak je poustvarjanje že izkušenega, torej se v spomin znova priključuje že izkušeno in to omogoči pogled iz drugačne perspektive in razdalje, kar supervizantki omogoča svoj lasten »pogled od zgoraj« (Kobolt, 1997).

Supervizantkina resnična želja po poglobljenem razmisleku o svojem delu je pogoj, ki omogoča, da bo supervizijski cikel ustvarjal in bo vodil do novih kognitivnih, komunikacijskih in čustvenih spoznanj in spoznanj na področju odnosov (Kobolt, 1996 v Kobolt, 1997).

Videmšek (2020b) navaja, da refleksija v okviru supervizije omogoča, da lahko supervizantke govorijo o svojem delu, poročajo o dogajanju, kako so ga doživljale in kaj je vodilo njihova ravnanja. Refleksija je podlaga za učenje in zato veliko opredelitev supervizije, ne glede na čas, v katerem se pojavljajo, vključuje izraz refleksija (Videmšek, 2020b).

Žorga (2013) definira supervizijo kot proces specifičnega učenja in razvoja in kot metodo podpore pri profesionalnem reflektiranju, ki strokovnjakinjam omogoča, da osvojijo nove profesionalne in osebne uvide kot lastno izkušnjo. Strokovnjakinjam pomaga, da

praktične izkušnje integrirajo s svojimi teoretičnimi znanji in da pridejo do svojih lastnih rešitev problemov, s katerimi se srečujejo pri delu, da uspešneje obvladujejo stres in gradijo svojo profesionalno identiteto. Supervizija podpira profesionalno in osebno učenje in razvoj strokovnjakinje (Žorga, 2013).

John Dewey (1933, v Videmšek, 2020b), znan kot mojster refleksije in teorij učenja s pomočjo izkušenj, je menil, da sta izkušnja in refleksija o tej izkušnji podlaga za učenje, saj izkušnja sama za spremembe ni dovolj. Raziskoval je uporabo vsakdanjih izkušenj kot potencialnih virov za učenje, še posebej povezavo med tem, kaj delamo, in tem, kaj se zgodi, kakšne posledice ima dejanje za posameznika in za druge (Videmšek, 2020b).

Erzar Metelko (1999) refleksijo definira kot razmišljujoče opazovanje (po Boud, Keogh in Walker 1989, v Erzar Metelko, 1999), ki ima tri stopnje:

1. Vračanje k izkušnji, kjer gre za ponovno rekonstrukcijo izkušnje v razmišljanju posameznice; za to stopnjo je značilno, da poteka brez vrednotenja in presojanja,
2. Upoštevanje čustev ob izkušnji in krepitev čustvenih izkušenj, kar pomeni uporabo čustev za spodbujanje pridobivanja nadaljnjih izkušenj,
3. Ponovno vrednotenje izkušnje, evalviranje izkušnje, ki pomeni ugotavljanje, koliko posamezna izkušnja ustreza ciljem supervizantke in kako je povezana s prejšnjim znanjem. Ta faza v življenju največkrat sledi neposredni izkušnji sami. V procesu supervizije ob refleksiji je priporočljiva še faza miselnega oživljanja izkušnje in zaznavanje čustev, ki jih je povzročila. Ta faza pa zajema še tri stopnje: povezovanje novih podatkov z že znanimi, integracija novih spoznanj v prejšnja in preverjanje trdnosti in pravilnosti novih spoznanj, stališč, ustreznosti in realnosti v novih okoliščinah. Gre za pretvorbo izkušnje v učenje (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 90-91).

Videmšek (2020b) pravi, da so na razvoj uporabe refleksije v superviziji vplivala dela filozofa in pedagoga Schöna (1983, v Videmšek, 2020b), ki ga je zanimalo učenje posameznic na podlagi izkušnje, predvsem pa znanje strokovnih delavk, ki v različnih situacijah sprejemajo »prave odločitve«. Izpostavil je, da je med teorijo in prakso potrebno razviti tesen odnos, da se vidi, kaj praktiki dejansko delajo. Refleksijo je začel razvijati z željo, da se sliši tiho znanje praktičark in da znanje, ki ga pri delu uporabljajo strokovne delavke, vidijo in slišijo tudi drugi. Vse to pa z namenom, da načini ravnanja, ki so učinkoviti, ne ostanejo zgolj pri praktičarki in s pomočjo refleksije jih je želel spodbuditi k razmišljanju o tem, kaj delajo, tudi medtem, ko

delajo. Zato je razvil dve vrsti refleksije: refleksijo, ki temelji na izkušnji in refleksijo med izkušnjo. V superviziji se uporablja predvsem refleksija, ki temelji na izkušnji, saj je zato, ker v se v njej obravnavajo konkretne izkušnje iz delovnega okolja supervizantke, supervizija vedno preslikava prakse. Namen takšne refleksije ni samo razmišljanje o praksi, ampak je prenos izkušenj v znanje (Videmšek, 2020b).

Erzar Metelko (1999) trdi, da v procesu refleksije v superviziji supervizantka lahko podrobno izrazi in opiše svoje dileme, počuti se sprejeto in dobi pogum za razmišljanje o svojih dilemah in reševanje le teh, supervizantka na ta način najde pod do same sebe, dobiva avtonomnost, postaja bolj odgovorna in neodvisna za svoje odločitve in ravnanja, zviša se notranja motivacija, dobi občutek, da je razumljena in sprejeta, na tak način prepoznava in raziskuje samo sebe, svoja čustva, želje, cilje, pričakovanja in potrebe. Pozitivna in negativna čustva morajo biti sprejeta, saj so v celoti del človeka in njegove osebnosti (Milošević Arnold idr., 1999, str. 90 - 91).

Videmšek (2020b) opisuje razumevanje refleksije v superviziji, ki sta jo Boud in Walker (1998, v Videmšek, 2020b) dopolnila s poudarjanjem pomena čustev pri doživljanju izkušnje. Refleksija, ki ne vključuje čustev, s katerim se je posameznica srečevala, je največja ovira za učenje in razvoj posameznice. Refleksija ni samo kognitivni proces, ampak so čustva del učenja. Supervizija predstavlja priložnost za odgovarjanje na vprašanja o vplivu naših čustev in prepričanj na nas, naše odločitve v varnem prostoru, omogoča pa tudi, da ta čustva ozavestimo. Za socialno delo je ključni korak, ko praktičarka ne razmišlja samo med samim delom ali samo po tem, ko je nekaj naredila, ampak tudi po tem, ko je nove korake vnesla v svoje delo in s tem refleksija postane refleksivna praksa (Videmšek, 2020b).

Po zaslugi nenehne refleksije supervizantke napredujejo in tako postajajo njihove zahteve po refleksiji drugačne (Moon, 2004; Thompson in Thompson, 2008; Rush, 2009; Bolton, 2010; Ingram, Fenton, Hodson in Jindal-Snape, 2014; Noble, Gray in Johnston, 2016 v Videmšek, 2020b). Tako supervizantke prehajajo od tehnične refleksije, prek praktične refleksije do kritične refleksije. Tehnična refleksija je značilna za začetnice, ki teorijo preverjajo v svoji praksi, preizkušajo svoje spretnosti in o njih razmišljajo, v praktični refleksiji imajo več znanja in izkušenj, refleksija že vključuje dialog med njimi in drugimi ter nakazuje na spremembe v prihodnosti, kritična refleksija pa je stopnja refleksije, ki zahteva, da na podlagi spoznanj v praksi supervizantke opozarjajo na potrebo po spremembi struktur delovanja posamezne službe (Bruce, 2013; Ingram, Fenton, Hodson in Jindal-Snape, 2014; Bolton, 2010 v Videmšek, 2020b).

Refleksija je praksa, ki govori o nas in našem delu (Ghaye in Lillyman, 2010 v Videmšek, 2020b). Je povezovanje med vrednotami in ravnanjem, praksa, ki govori o nas in našem delu, aktivnost, ki omogoča videnje pozitivnih vplivov našega dela, je sistematično razvijanje dela in pripomore k osebni in strokovni rasti praktičarke, je spoštljiva komunikacija, ki ceni izkušnje vseh vpletenih. Uporaba refleksije v superviziji je ustvarjalna izkušnja, ki supervizantke spodbudi k razmišljanju o tem, kaj deluje, kaj bo naslednji korak, pogled iz njihove perspektive in perspektive drugih (Videmšek, 2020b). Vsaka supervizija je individualen proces, ki je doživen v skupini in pomembno je tisto, kar se je posameznik skozi ta proces naučil novega o sebi in svojem delu (Kobolt, 1997).

2 FORMULACIJA PROBLEMA

V svoji magistrski nalogi želim raziskati, kako strokovne delavke, ki se redno udeležujejo supervizije, doživljajo in reflektirajo supervizijski proces. Pri tem se osredotočam na sam supervizijski proces, cilje v supervizijskem procesu, prednosti supervizijskega procesa, kaj jim je pri supervizijskem procesu najpomembnejše in ob tem me zanima, kakšno vlogo ima refleksija procesa. Supervizija temelji na refleksiji in zato je pomemben del doživljanja supervizijskega procesa. Supervizija je za strokovne delavke in delavce, ki delujejo na področju socialnega varstva, kot metoda trajnega učenja in podpore pomembna in potrebna za njihov strokovni in osebni razvoj.

Raziskave, ki so bile že izvedene na področju socialnega varstva, zajemajo potrebe po superviziji na različnih področjih delovanja, potreba po superviziji (Regojević, 2014), uporabo modelov supervizije ter pod kakšnimi pogoji se supervizija odvija, na kakšen način poteka, vrsta supervizije, ki se uporablja in vsebina supervizije (Glišovič Meglič, 2004). Raziskava, ki jo je izvedla Zdovc (1998), opisuje supervizijo kot metodo za zmanjševanje stresa in izgorelosti strokovnjakov na centrih za socialno delo, saj se socialne delavke, zaposlene na centrih za socialno delo, s tem pogosto srečujejo (Zdovc, 1998). Po pregledu že izvedenih raziskav sem prišla do ugotovitve, da je na področju supervizije veliko že raziskano, tudi na področju socialnega varstva, saj supervizija predstavlja podporo in pomoč strokovnim delavkam pri delu na različnih področjih.

Pri raziskavi se osredotočam na to, kako strokovne delavke na centrih za socialno delo doživljajo supervizijski proces in kakšno vlogo ima pri tem refleksija, na kateri supervizija temelji. Nikjer nisem zasledila raziskave, ki bi bila usmerjena v strokovne delavke na centrih za socialno delo in v samo refleksijo supervizijskega procesa. Menim, da je moja raziskava relevantna za stroko socialnega dela, saj se strokovne delavke na centrih za socialno delo redno udeležujejo supervizijskih srečanj, če jim center, kjer so zaposlene, to omogoča. Tako jim supervizija predstavlja podporo pri kompleksnem delu, ki ga opravljajo, in podporo za osebni in strokovni razvoj. Med iskanjem sogovornic in sogovornikov za intervjuje sem izvedela, da supervizije ne omogočajo vsi centri za socialno delo, kljub temu, da je pri delu, ki ga strokovni delavci na centrih za socialno delo opravljajo, supervizija nujna. Namen raziskave je pridobitev informacij, ki bodo bolj podrobno predstavile doživljanje supervizijskega procesa z vidika strokovnih delavk in umeščenost refleksije v tem.

Raziskovalna vprašanja:

- R1: Kakšne cilje si v supervizijskem procesu postavljajo strokovne delavke?
- R2: Katere so glavne prednosti supervizijskega procesa za strokovne delavke?
- R3: Kaj je za strokovne delavke najpomembnejši del supervizijskega procesa?

3 METODOLOGIJA

3.1 VRSTA RAZISKAVE

Raziskava je kvalitativna, saj osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, sestavljajo besedni opisi ali pripovedi raziskovanih pojavov, gradivo pa bo obdelano in analizirano na besedni način, brez uporabe merskih postopkov, ki dajo števila. Raziskava je empirična, saj je metoda, ki sem jo uporabila za zbiranje novega, neposrednega izkustvenega gradiva, spraševanje oziroma izvajanje poglobljenih intervjujev s strokovnimi delavkami (Mesec, 2009). Zbiranje podatkov in izvedba intervjujev je potekala s pomočjo vnaprej pripravljenega delno strukturiranega vprašalnika. Z raziskovanjem sem formulirala in odkrivala probleme, zato je raziskava glede na stopnjo v procesu raziskovanja eksplorativna ali poizvedovalna, saj gre za spoznavanje področja problematike (Mesec, 2009).

3.2 MERSKI INSTRUMENT

Merski instrument, uporabljen pri raziskavi, je bil vnaprej pripravljen delno strukturiran vprašalnik. Vseboval je trinajst vprašanj odprtega tipa, ki so služila kot vodilo za intervju, ki je zajemal osnovne teme. Vprašalnik ni bil do potankosti sestavljen vnaprej, ne vprašanja in ne odgovori niso bili naprej navedeni (Mesec, 2009). Vprašanja so bila odprta, vsaki intervjuvanki pa sem jih posebej prilagajala in zastavljala malo drugače. Če je bilo potrebno, sem postavila podvprašanja in pojasnila, če je bilo vprašanje nerazumljivo. Vprašalnik je bil oblikovan tako, da je zajemal naslednje teme: statistični podatki o skupini, supervizijski proces, cilji v supervizijskem procesu, supervizijska srečanja, refleksija v superviziji in glavne prednosti supervizijskega procesa.

3.3 POPULACIJA IN VZOREC

V moji raziskavi populacijo predstavljajo strokovne delavke, ki so na centru za socialno delo zaposlene vsaj eno leto in se redno udeležujejo supervizijskih srečanj. Vzorec v raziskavi pa predstavlja pet strokovnih delavk in en strokovni delavec: štiri iz Centra za socialno delo Ljubljana, enota Center, ena iz Centra za socialno delo Južna Primorska, enota Koper in ena iz Centra za socialno delo Koroška, enota Slovenj Gradec, ki so bile pripravljene sodelovati z mano. Strokovne delavke in delavec se supervizijskih srečanj udeležujejo že vsaj eno leto. Vzorec je neslučajnostni priložnostni, posamezne enote niso imele enakovrednih možnosti, da

bi prišle v vzorec raziskovanja (Mesec, 1997). Letos sem prakso opravljala na Centru za socialno delo Ljubljana, na enoti Center in tako sem do strokovnih delavk šla osebno in jih prosila za sodelovanje. Strokovno delavko iz Kopra poznam osebno in sem jo prosila za sodelovanje pri izvedbi intervjujev, strokovno delavko iz Slovenj Gradca pa sem kontaktirala preko socialne delavke, ki jo poznam osebno. Vsi centri za socialno delo supervizije ne zagotavljajo, zato se iz tega razloga veliko strokovnih delavk na prošnjo za sodelovanje ni odzvalo, na to pa je vplivala tudi trenutna epidemiološka situacija.

3.4 ZBIRANJE PODATKOV

Podatke v raziskavi sem pridobivala z metodo spraševanja in sicer z izvajanjem poglobljenih nestandardiziranih intervjujev. Nestandardizirani intervju je neposredna oblika spraševanja, kjer vnaprej sestavljeni vprašalnik služi kot vodilo za intervju. Pri tej obliki spraševanja lahko neposredno zaznamo odziv vprašanca na posamezna vprašanja in na intervju v celoti, tako lahko odkrijemo in odpravimo nesporazume (Mesec, 2009).

Z vsako strokovno delavko in enim strokovnim delavcem sem se predhodno dogovorila za kraj in čas izvedbe intervjuja. S strokovnimi delavkami in delavcem na Centru za socialno delo Ljubljana, enota Center sem se dobila v živo in intervju po predhodnem dogovoru opravila osebno. Strokovno delavko iz Kopra sem kontaktirala po telefonu, intervju sva opravili preko Zoom-a, strokovno delavko iz Slovenj Gradca pa sem predhodno kontaktirala po e-mailu in tudi z njo intervju opravila preko Zoom-a.

Posamezno srečanje z intervjuvanci je trajalo skoraj eno uro, intervjuji pa so potekali od 30 do 45 minut. Ko smo se srečali, sem najprej vprašala, če se strinjajo, da najin pogovor snemam, da mi ga bo lažje zapisati. Vsi so se strinjali s tem, zagotovila pa sem jim tudi anonimnost. Povedala sem jim, da me lahko vedno vprašajo, če jim vprašanja ne bodo jasna, prav tako pa jim ni potrebno odgovoriti na kakšno vprašanje, ki bi se jim zdelo neprimerno. Intervju sem vodila po vnaprej pripravljenih vprašanjih, ki so služila kot smernice za pogovor, vmes sem postavljala tudi podvprašanja, če jim kakšno vprašanje ni bilo razumljivo, sem ga obrazložila in vsi pogovori so potekali sproščeno.

3.4 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

Mesec (2009) analizo gradiva definira kot postopek, kjer s kategoriziranjem in klasificiranjem enot gradiva oblikujemo pojme, jih med seboj povežemo v izjave, sodbe in potem oblikujemo pojasnitve in teoretične modele. V raziskavi pridobljene podatke sem obdelala kvalitativno z odprtim in osnim kodiranjem. Zvočne posnetke, ki sem jih dobila, sem po intervjujih predvajala in jih dobesedno zapisala. Vsak intervju sem označila s svojo črko od A do F. Relevantne izjave v vsakem intervjuju pa sem posebej označila s črkami in številkami (A1, A2, A3, A4, ...).

Primer:

A: Tako je, *sklenili smo pisni dogovor, ki smo ga prebrali in podpisali šele na naslednjem srečanju, če bi se vmes pojavilo še kaj, s čimer bi ga lahko dopolnili*/ (A7). *Vodilo je bilo, da se vsi strinjamo z dogovorom, v vseh točkah* / (A8). *Velik poudarek smo dali zaupanju med člani skupine*/ (A9). *Bili so mešani občutki in zato smo velik del dogovora namenili ubesedenju zaupnega in varnega prostora*/ (A10).

Nadaljevala sem z odprtim kodiranjem. Za vsak intervju sem izdelala svojo pregledno tabelo, v katero sem vpisala oznako izjave in izjavo, nato pa sem vsaki izjavi pripisala pojem, kategorijo in temo.

Primer:

Tabela 3.1.: Primer odprto kodiranje

OZNAKA IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	TEMA
A7	<i>sklenili smo pisni dogovor, ki smo ga prebrali in podpisali šele na naslednjem srečanju, če bi se vmes pojavilo še kaj, s čimer bi ga lahko dopolnili</i>	Sklenitev in podpis pisnega supervizijskega dogovora	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A8	<i>Vodilo je bilo, da se vsi strinjamo z dogovorom, v vseh točkah</i>	Strinjanje z dogovorom	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A9	<i>Velik poudarek smo dali zaupanju med člani skupine</i>	Zaupanje med člani skupine	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A10	<i>Bili so mešani občutki in zato smo velik del dogovora namenili ubesedenju zaupnega in varnega prostora</i>	Ubeseđenje zaupnega in varnega prostora	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces

Po končanem odprtem kodiranju pa sem podatke obdelala še z osnim kodiranjem. Mesec (1998, v Mesec in Lamovec, 1998) osno (aksialno) kodiranje opredeljuje kot vzpostavitev odnosov znotraj posamezne kategorije in med to kategorijo in njenimi podkategorijami, kar vodi do vzpostavitve hierarhije med kategorijami in podkategorijami.

Primer:

Supervizijski proces

Supervizijski dogovor

- Devet podpisalo dogovor (A3)
- Šest podpisalo dogovor (E5)
- Dogovor podpisala organizacija (F10)
- Ne spominjanje dogovora (E7)
- Ne spominjanje ciljev v dogovoru (B15, C11, D14, F11)
- Sklenitev in podpis pisnega supervizijskega dogovora (A7)
- Strinjanje z dogovorom (A8)
- Zaupanje med člani skupine (A9)
- Ubesedenje zaupnega in varnega prostora (A10)

Pridobljene rezultate po končanem osnem kodiranju pa sem po temah in kategorijah predstavila v poglavju Rezultati.

4 REZULTATI

Rezultate, ki sem jih pridobila z intervjuji, predstavljam po temah, ki jih je zajemal vprašalnik in po temah, ki sem jih dobila po obdelavi podatkov. Teme so naslednje: statistični podatki o skupini, supervizijski proces, cilji v superviziji, supervizijska srečanja, refleksija v superviziji in prednosti supervizijskega procesa. Znotraj vsake teme predstavljam še kategorije, ki sem jih oblikovala z obdelavo podatkov z odprtim kodiranjem, ugotovitve pa predstavim s konkretnimi izjavami iz intervjujev.

4.1 Statistični podatki o skupini

Intervjuje sem začela z osnovnimi vprašanji o statističnih podatkih z namenom podrobnejšega spoznavanja strokovnih delavk in skupine, v katero so strokovne delavke in strokovni delavec vključeni. Zbirala sem statistične podatke o izobrazbi, času dela na centru za socialno delo, prejšnji zaposlitvi, udeležbi na supervizijskih srečanjih in supervizijski skupini. Dve intervjuvanki imata enako stopnjo izobrazbe, obe sta magistrici socialnega dela (*A1: Sem magistra socialnega dela; C1: Sem magistrirala kot socialna delavka na Fakulteti za socialno delo, sem magistra socialnega dela*), izobrazba ostalih intervjuvank in intervjuvanca pa je različna: univerzitetna diplomirana socialna delavka, psihologinja, diploma iz socialnega dela na višji šoli, diploma v sociologiji in magistra pedagoških znanosti. Večina intervjuvank ima še dodatne nazive in opravljena izobraževanja, ki jim pridejo prav pri njihovem delu.

Vse intervjuvanke in intervjuvanec so na centrih za socialno delo zaposlene več kot eno leto. Dve intervjuvanki sta na centru za socialno delo zaposleni tri leta (*A2: Po tem, ko sem opravila pripravništvo, sem tukaj zaposlena že tri leta. B3: Tukaj sem zaposlena tri leta.*), najdlje pa je na isti enoti na centru za socialno delo zaposlen intervjuvanec in sicer devetindvajset let (*D4: Tukaj sem zaposlen že od leta 1992, torej 29 let.*). Dve intervjuvanki sta bili prej zaposleni v nevladni organizaciji (*B5: Pred tem pa sem dve leti in pol delala v nevladni organizaciji*) in v kriznem centru (*F5: Preden sem se zaposlila na tem centru, sem po končani fakulteti delala kot strokovna delavka v kriznem centru*).

Supervizijskih srečanj se največ intervjuvank udeležuje dve leti (*D7: Tukaj sem na superviziji dve leti. E4: Odkar sem prišla iz porodniške, torej bo to zdaj približno že dve leti*), ena intervjuvanka se udeležuje eno leto, ena pa tri leta. Najdlje zaposlen intervjuvanec se v okviru službe in različnih izobraževanj poslužuje različnih supervizij že dvajset let (*D8: imam ves čas neke vrste supervizije že 20 let*).

Intervjuvanke in intervjuvanec so mi na vprašanje glede njihove supervizijske skupine odgovorile, da je vključenih malo (*A4: nas je v supervizijo vključenih relativno malo*), število udeležencev je različno (*C6: Na superviziji nas je vedno različno, saj imajo včasih drugi obveznosti, so na bolniški ali na dopustu. D5: Ne pridemo vsi vedno, ker so različne obveznosti*), število se najpogosteje giblje med pet in šest članov. Ena intervjuvanka je odgovorila, da je njihova supervizijska skupina sestavljena tako, da so v samo njej udeležene z isto izobrazbo (*A5: V trenutni skupini smo samo socialne delavke, supervizija pa je organizirana na način, da ima področje uveljavljanja pravic iz javnih sredstev organizirano drugo supervizijo*), ena pa je v skupini, kjer so udeležene, ki so zaposlene na enakem delovnem mestu (*F8: Gre za skupino, kjer smo vsi koordinatorji nasilja*).

4.2 Supervizijski proces

Intervju sem nadaljevala v smeri podrobnejšega spoznavanja supervizijskega procesa, od samega začetka, ko se sklene in podpiše supervizijski dogovor, kateri so za strokovne delavke pogoji, da je supervizija uspešna, izvedela sem, ali so strokovne delavke s supervizorko in s supervizijo zadovoljne, na koncu pa sem odkrila tudi njihove želje glede supervizije.

Supervizijski dogovor je najpogosteje podpisalo več udeležencev, kot se supervizijskih srečanj dejansko udeležuje, v primeru ene intervjuvanke pa je supervizijski dogovor podpisala organizacija (*F10: Dogovor je podpisan, ampak ga je v našem imenu podpisala skupnost za socialno delo, ki je organizacija, pri kateri smo mi kot skupina organizirani*). Na vprašanje o vsebini dogovora in ciljev v njem mi je podrobneje odgovorila samo ena intervjuvanka. Vsebina supervizijskega dogovora je zajemala strinjanje z dogovorom (*A8: Vodilo je bilo, da se vsi strinjamo z dogovorom, v vseh točkah*), zaupanje med člani skupine (*A9: Velik poudarek smo dali zaupanju med člani skupine*), ubesedenje zaupnega in varnega prostora (*A10: Bili so mešani občutki in zato smo velik del dogovora namenili ubesedenju zaupnega in varnega prostora*), strinjanje glede sestave supervizijske skupine (*A11: Dogovorili smo se, da se skupina čez leto ne preoblikuje, ampak, da so vedno prisotni le člani, ki so dogovor sooblikovali in se z njim strinjali*), termine in trajanje (*A12: Dogovorili smo se o terminih in trajanju supervizije*) in opravičevanje odsotnosti (*A15: Dogovorili smo se, da odsotnosti opravičujemo, da uskladimo delovne obveznosti na način, da se supervizije udeležimo*). Edina intervjuvanka iz iste supervizijske skupine na isti enoti na centru za socialno delo se je v grobem spomnila vsebine dogovora, poudarek pa je bil predvsem na varnem in zaupnem prostoru, kjer pride na vrsto vsak (*B12: je tam res varen prostor. B13: ni prekinjanja drug drugega. B14: supervizijski*

dogovor je bil predvsem vzpostavitev varnosti). Ostale intervjuvanke so povedale, da se dogovora ali vsebine dogovora ne spomnijo (D14: *Smo sklenili dogovor, se spomnim približno, ampak se žal konkretnih ciljev ne spomnim*. E7: *Se zelo slabo spomnim, niti ne vem, če sem dogovor podrobno prebrala*).

Kot pogoje za to, da je supervizija uspešna, so intervjuvanke in intervjuvanec najpogosteje navedli, da je pomembna struktura supervizije (A79: *Meni je najbolj pomembno, da ima supervizija strukturo*. D58: *Zadeve morajo imeti rep in glavo, če pa se to ne zgodi, je to signal, da ti stvari niso čisto jasne*). Ena intervjuvanka je povedala, da je za uspešnost pomembna vsebina supervizije (F100: *je pomembno predvsem to, kakšna je supervizija*), večina pa jih je posebej poudarila, da je uspešna supervizija odvisna predvsem od supervizorke (A87: *V tem času sem imela izkušnje s tremi supervizorji in vidim, da je uspeh supervizije zelo odvisen od vodenja*. B82: *Zdi se mi, da je za dobro supervizijo bistvenega pomena to, kdo je supervizor, kakšen človek sedi tam*. E37: *Pogoj za uspešno supervizijo je dober supervizor*.) s predpostavko, da vsaka supervizorka ne ustreza vsaki posameznici. Intervjuvanke so za uspeh supervizije izpostavile še pogoje kot so razbremenitev strokovnih delavk (F102: *ali se tam razbremenimo*), kaj strokovne delavke od supervizije odnesejo (F101: *kaj od nje strokovni delavci odnesemo*) in da imajo od tega korist (F112: *da je za supervizante koristen*).

En najpogosteje izpostavljenih pogojev za uspešno supervizijo je to, kakšna je supervizorka. V nadaljevanju predstavljam izjave intervjuvank in intervjuvanca glede zadovoljstva in nezadovoljstva s supervizorko, ki vodi srečanja. Dve intervjuvanki iz iste enote in iste supervizijske skupine sta posebej izpostavili svoje nezadovoljstvo s supervizorjem (C88: *Verjamem, da je iz mojih odgovorov razvidno nezadovoljstvo s supervizorjem, ampak se mi zdi to pomembno izpostaviti*. E61: *v večini pa z njim res nisem zadovoljna*), zaradi njegovega načina dela z njim težko sodelujeta (C13: *in meni osebno je z njim zelo težko sodelovati*), predvsem pa jima ne ustreza njegov način dela, ki je preveč abstrakten (C63: *Od supervizorja nisem dobila odgovora, ki bi me pri tem pomiril, ampak sem dobila neko abstraktno metaforo, zaradi katere sem se še bolj zmedla*. E54: *Mene pri supervizorju moti to, da je izjemno abstrakten pri svojih odgovorih*.) in iz tega izhaja tudi želja, da bi bil supervizor drugačen (E52: *predvsem to, da si želimo drugačnega supervizorja*).

Intervjuvanke iz iste supervizijske skupine so izpostavile negativne občutke kot so objektivnost, racionalnost, neempatičnost supervizorja (B85: *imam pa izkušnje z drugimi psihoterapevti in on je zelo objektiv, zelo racionalizira, ne gre v neka čustva in empatijo, ni empatičen sogovornik*), da se v superviziji ne spušča v globino strokovnih delavk (B53: *naš način supervizije je tak, da se naš supervizor ne spušča v globino nas strokovnih delavcev*),

supervizija poteka bolj kot predavanje (E75: *Pri nas ni neke dvosmerne komunikacije, bolj je predavanje*), z njegove strani ne čutijo sprejemanja in spoštljivega odnosa, ki je pogoj za sodelovanje (E79: *Ne pravim, da se mora nekdo s tabo strinjati, ampak vsaj da imaš občutek, da ima do tebe spoštljiv odnos in mislim, da je to osnovni pogoj za sodelovanje*), na njih gleda zviška (E77: *da ne boš imel občutka, kot ga imam tu, ko supervizor na nas gleda zviška, da to kar sprašujemo, je banalno*) in z njim se enostavno ne morejo uglasiti (E71: *vem, da se s tem supervizorjem nismo uglasili in mogoče bi se z nekom drugim bolje*). Njihova pričakovanja od supervizije zaradi načina dela supervizorja niso izpolnjena (C66: *nisem dobila odgovora ali pa komentarja, ki bi ga potrebovala in pričakovala*. E53: *Ne dobimo tistega, kar smo upali, da bomo, glede na to, s čim smo na supervizijo prišli*). Ena intervjuvanka iz iste supervizijske skupine pa je povedala, da je kljub temu, da bi ji drugačen način supervizije bolj ustrezal, s supervizorjem zadovoljna (B84: *Jaz načeloma sem z našim supervizorjem zadovoljna*), izpostavila pa je tudi par dobrih lastnosti supervizorja, ki so točnost (B32: *Supervizor je vedno točen, kar mi je neverjetno*. C442: *supervizor je vedno točen*.), veliko znanja (B84: *mislim, da ima veliko znanja*), spodbuja jih k strokovnosti (B55: *Ves čas nas spodbuja, da smo še bolj strokovni*) in objektivnosti (B64: *Supervizor ni tak, da reče da bo vse v redu in da naj se ne sekiramo, ampak on predstavi in analizira situacijo tako, da jo lažje razumeš in da v delo ne greš z vsemi čustvi, ampak si lahko bolj objektivni*) in da tam lahko ozaveščajo svoje travme in čustva (B56: *da svoje travme, ki jih imamo, na katere nas ljudje spominjajo, ozaveščamo*. B57: *da ozaveščamo naša čustva in kaj ne sodi v službo in v naše primere*). Popolno zadovoljstvo s supervizorko je konkretno poudarila samo ena intervjuvanka (F53: *S supervizorko smo zelo zadovoljni*), z njo je vzpostavila zelo dober odnos (F28: *s supervizorko imam super, zaupen odnos in lahko ji povem vse*), povedala je, da supervizorka obvlada svoje delo (F54: *ona obvlada to, kar dela*) in njena pričakovanja od supervizorke so uresničena (F27: *Moja začetna pričakovanja so v visoki meri uresničena*).

Iz zadovoljstva s supervizorko izhaja tudi zadovoljstvo s supervizijo na splošno. Intervjuvanka iz iste supervizijske skupine, ki so izpostavile nezadovoljstvo s svojim supervizorjem, niso preveč zadovoljne tudi s samo supervizijo. Izpostavile so, da jim večjo pomoč predstavljajo kolegiji (C37: *so mi bolj v pomoč naši kolegiji in sestanki, kar je kot neka intervizija, ker govorimo vsi isti jezik, tam dobim več in se tam bolj najdem*), njihova supervizijska skupina je šibka (E65: *Ni se ustvarila neka močna supervizijska ekipa, ki bi v to verjela in bi potem lahko tudi nekaj dobila*), po superviziji imajo negativne občutke (C38: *Raje hodim tja, kot na supervizijo, kjer imam občutek, da sem neumna*. E49: *da si od supervizije odšel prazen*. E50: *da nisi dobil nič*.), trenutna organizacija njihove supervizije je neuspešna

(E63: *Tako, kot je organizirana trenutno na naši enoti, ni uspešna*), zato strokovne delavke v njo ne verjamejo (E64: *Strokovni delavci ne verjamemo vanjo*), kar se odraža tudi pri udeležbi na superviziji (E66: *sami nismo bili dosledni pri udeleževanju na teh supervizijah*), refleksija srečanja je namesto vsebine prežeta z nezadovoljstvom (E48: *Pri nas je pa ta izjema, da s supervizijo nismo najbolj zadovoljni in potem je naša refleksija prežeta z nezadovoljstvom s supervizorjem*), želijo si, da bi bile stvari drugačne (E51: *da bi si želel, da so stvari drugačne*), saj verjamejo, da je kvalitetno opravljena supervizija za strokovne delavce dobra (C89: *Če bi postavila neko idealno sliko, da je supervizija taka, kot mora biti, da ustreza meni, se mi zdi, da je supervizija, če je kvalitetno opravljena, za nas zelo dobra*). Dve intervjuvanki iz drugih centrov za socialno delo pa sta izkazali zadovoljstvo s supervizijo, ena je v primerjavi z prejšnjo skupino v prejšnji službi zelo zadovoljna (A49: *Če primerjam s prejšnjo supervizijsko skupino, mi takšen način odgovarja, ker tako več dobim od supervizije*), druga pa je kljub zadržanosti v začetku sodelovanja v superviziji zaradi negativnih izkušenj iz preteklosti (F13: *Imam par negativnih izkušenj iz preteklosti, kjer od supervizije nisem nič odnesla. F14: sem v to šla res z zadržkom, kar sem supervizorki tudi povedala.*) svoja pričakovanja od supervizije uresničila (F29: *Moja pričakovanja so na vseh srečanjih izpolnjena*).

Po pogovoru o zadovoljstvu so intervjuvanke in intervjuvanec omenili, kaj si pri superviziji še želijo. Našteli so, da je srečanj za predelavo vsega premalo, (A98: *Menim, da je 10 supervizijskih srečanj, ki so planirana za celotno leto, premalo, ker se vmes nagrmadijo stvari, primeri, občutki, o katerih bi bilo gotovo bolje spregovoriti prej*), da bi srečanja lahko bila bolj pogosta (B72: *sama bi lahko imela supervizijo vsak teden*), ena pa je izpostavila, da bi supervizija lahko bila strokovnim delavkam v pomoč kot skupini (E41: *da postanemo skupina, ki se preko supervizije še bolj začuti. E42: si med seboj podeli nekaj, kar nas bremeni. E43: tako supervizija vpliva na to, da med sabo bolj sodelujemo*).

4.3 Cilji v superviziji

Intervjuje sem nadaljevala z vprašanji o ciljih v superviziji, o ciljih na začetku procesa, njihovih osebnih ciljih in o tem, kako jim je supervizijsko srečanje pomagalo pri doseganju teh ciljev. Začetni cilji, ki so jih našteli, so bili skupinski in individualni (A16: *Na začetku smo določili skupinske in individualne cilje.*), kjer so se dogovorili glede poteka samih srečanj (A19: *Cilj je bil, da prihajamo pripravljeni, da lahko takoj začnemo in se tako učimo.*), občutka varnosti (A22: *Skupni cilj je bil, da bomo ustvarjali občutek varnosti, podpore in razbremenitve*), sodelovanja (A23: *da bomo aktivno sodelovali*), iskrenosti (A25: *da bomo iskreni. D20: Da to*

lahko izpostavimo) in medsebojnega spoštovanja (A27: *da bomo spoštovali meje drug drugega. A28: se med seboj podpirali*), začetni cilji pa so vezani predvsem na delo strokovnih delavk (D15: *Bi pa rekel, da so cilji bili vedno vezani na delovni proces*) in usmerjeni v strokovnost delavk (D16: *Da lahko izboljšamo svojo strokovnost kot strokovni delavci. D17: da lahko delamo na svojem strokovnem razvoju.*).

Osební cilji intervjuvank in intervjuvanca v superviziji so bili vezani na konkretne primere, za katere so zbrali pogum, jih na srečanjih izpostavili in so bili zaradi varnega prostora pri tem iskreni (A31: *povedala iskreno in spregovorila o tem, da razmišljam o odpovedi, ker o tem nisem pred tem nikomur v službi povedala. C23: da bom lahko povedala vse, kar me muči*), da bi znali potem vnaprej delati drugače (B22: *tako je bil moj cilj, da bom naslednjič v takem primeru znala ravnati drugače. C22: da bi znala drugače ravnati tudi vnaprej*). Izpostavili so tudi izboljšanje svoje strokovnosti (D24: *Rekel, bi da je pravi cilj bil to, da bom boljše izvajal svojo strokovno vlogo. F19: da nekaj dobim in na področju stroke*) in da dobijo nove poglede in rešitve skozi pogovor z zunanjim, nevtralnim strokovnjakom (E8: *Jaz se supervizije udeležujem zato, da se pogovorim o stvareh še z nekom, ki je nevtralen, zunanji. E9: ki ni vpleten v naše primere in naše dogajanje v službi. E10: to je moj cilj, da slišim nekaj novega od nekoga, ki je strokovnjak na tem področju.*). Predvsem pa intervjuvankam osebni cilj predstavlja to, da lahko izpostavijo svoje občutke na svoj način, ki bo tam sprejet (A30: *sem si naredila cilj, da bom na superviziji lahko izpostavila svoje občutke. C19: Da bi lahko na glas povedala svojo stisko, kaj me skrbi pri delu. F22: da bom lahko stvari povedala na način, kako jih jaz vidim in doživljam*) in da bodo na koncu imele nekaj od procesa (F18: *Moji cilji v začetku supervizije so bili to, da imam nekaj od procesa.*).

Intervjuvanki, ki sta posebej izpostavili nezadovoljstvo s supervizorjem in supervizijo, sta povedali, da jima supervizijska srečanja pri doseganju ciljev niso pomagala (C74: *Da bi pa na supervizijsko srečanje šla z nekim konkretnim ciljem, ki bi ga dosegla, pa ne. E12: Srečanje mi pri doseganju ciljev ni pomagalo*), čeprav ena meni, da so lahko v veliko pomoč (C33: *Mislim, da so supervizijska srečanja v pomoč pri doseganju ciljev*). Zase so intervjuvanke z udeležanjem ciljev na supervizijskem srečanju dobile občutek, da so slišane in razumljene (A32: *Na srečanju sem se počutila slišano in razumljeno*), da morajo skrbeti zase (A39: *da ni vredno in da naj poskrbim zase. C30: sem ugotovila, da je treba na tem delat in sebe spodbujat*), na superviziji so lahko odprte (C29: *srečanje mi je pomagalo predvsem takrat, ko sva bila sama, ko sem se bolj odprla*), saj tam vsak lahko pove svoje razmišljanje in počutje (F30: *Pomembno mi je, da lahko vsak pove, kaj razmišlja. F31: kako se počuti*). Intervjuvankam je bilo v pomoč tudi to, da so od drugih udeležencev dobile povratno sporočilo (A34: *Kar sem*

tudi v evalvaciji povedala ampak sem dobila od vseh jasno sporočilo, da so veseli, da sem to izpostavila), so slišale njihove izkušnje in videnje situacije (B28: *Supervizijsko srečanje mi je pomagalo, ko so tudi drugi udeleženci povedali podobne izkušnje z isto stranko, njim se sicer to ni usedlo tako globoko kot meni, ampak tukaj sem začela razumeti.* D32: *svoje videnje situacije.* D33: *posredujejo svoje izkušnje v podobnih situacijah.*) in tako se med sodelavci lahko odgovornost porazdeli (B29: *bilo mi je lažje tudi iz tega vidika, ker se je odgovornost malo porazdelila, ko so mi so sodelavci rekli, da to ni moj primer, ampak je naš.*) Ob poslušanju drugih se lahko veliko učijo (C31: *Dejstvo pa je, da se veliko naučiš, ko poslušaš druge.* C32: *Vidiš, da si sodelavec upa biti ranljiv, tako da bi tudi jaz lahko bila.*) Pomagal pa jim je tudi supervizorkin uvid situacije (D29: *da ti supervizor na nek način ponudi svoje videnje situacije*) in predlog za nadaljnje delo (D30: *da tudi kakšen svoj predlog*).

4.4 Supervizijska srečanja

Tukaj sem pridobivala podatke glede pogostosti, trajanja, poteka in vsebine supervizijskih srečanj. Intervjuvanke so odgovorile, da pri večini srečanje poteka enkrat na mesec (B30: *Dobivamo se enkrat na mesec.* D34: *Dobimo se enkrat na mesec.* F35: *Supervizijo imamo enkrat na mesec*), traja devetdeset minut (A40: *Naše srečanje traja devetdeset minut.* C43: *Srečanje vedno traja 90 minut*), ena pa je odgovorila, da njihovo srečanje traja dve uri in petinštirideset minut (F38: *Naše srečanje poteka dve uri in 45 minut*).

Srečanje pri večini intervjuvank poteka tako, da se ob začetku vsi posedejo (B31: *Ko pridemo tja, se usedemo.* D36: *Ko pridemo vsi tja, se usedemo za mizo pa se pogovarjamo*), supervizorka jih vpraša po počutju (A41: *Na začetku vsak na kratko pove, kako se počuti.* F39: *Na začetku supervizorka vpraša kako smo in tako vsak pove, kar in kolikor sam želi*) in s čim prihajajo (B33: *On začne z uvodom in vsakega posameznika vpraša, s čim danes prihaja na to supervizijo.* E17: *Poteka tako, da nas supervizor ob prihodu vpraša, s čim prihajamo na supervizijo*), pove čas, ki ga imajo na voljo (C44: *Supervizor pove, koliko časa imamo na voljo*), dogovorijo pa se tudi o vrstnem redu, da bo na vrsto prišel vsak (F46: *Če nas ima problem več, se dogovorimo, kdo bo prvi in supervizorka spelje srečanje tako, da lahko vsak pove, kar ga teži*). Potem se začne pogovor o konkretni temi, ki je lahko spontana (F47: *Potem imamo neko osrednjo temo, ki je spontana in se z njo ukvarjamo*), lahko jo ima pripravljeno supervizorka (A44: *ali ima za nas kaj pripravljena supervizorka*), največkrat pa je to tema, ki jo želi izpostaviti posameznik (A43: *Potem je pa odvisno ali posameznik kaj izpostavi.* F45: *obravnavamo kakšno posebno temo*). Supervizorka ves čas srečanje vodi in usmerja (D37:

Supervizor vodi srečanje. D39: Supervizor usmerja srečanje), udeleženci aktivno sodelujejo (D38: mi sodelujemo) in podajajo komentarje (C49: potem pa še ostali udeleženci podajo vsak svoje videnje in mnenje. E28: potem drugi to situacijo pokomentirajo). Srečanje se pri eni intervjuvanki zaključi z refleksijo (A47: Na koncu je vedno refleksija.), s srečanja odide z dobrimi občutki in brez skrbi za naprej (A89: Zelo je pomembno, da se srečanje zaključi na način, da gremo z dobrimi občutki iz supervizije. A90: ne da te nekaj skrbi še cel teden, ker od tega nimaš nič). Intervjuvanke iz iste supervizijske skupine so povedale, da je za srečanje premalo časa (B39: Kar se tiče zaključka srečanja, pa se je sedaj že kar parkrat zgodilo, da je supervizor rekel, da smo pa zdaj ravno odprli Pvorandorino skrinjico, zdaj pa moramo zaključit, saj nam zmanjkuje časa. C51: Večkrat se je zgodilo, da nam je zmanjkalo časa in tako se je srečanje zaključilo s tem, da je supervizor rekel, da bomo naslednjič s to temo nadaljevali, naj ga na to nekdo spomni, ampak se to še ni zgodilo).

Teme na srečanjih so različne (C59: Teme so različne. D45: So pa situacije različne.) Ena intervjuvanka je povedala, da se zaradi trenutne epidemiološke situacije na srečanjih nekaj časa nameni njihovemu počutju (A50: V tem obdobju veliko časa posvetimo tudi našemu počutju glede same epidemiološke situacije) in posebni občutljivosti zaradi večjih stisk uporabnikov (A51: se ves čas poudarja, kako moramo biti še posebej občutljivi na uporabnike, katerih stiske so se povečale). Najpogostejše teme na srečanjih, ki so jih naštele intervjuvanke in intervjuvanec, pa so medsebojni odnosi (C58: Jaz konkretno, ko sem bila sama, sem izpostavila tudi odnos v kolektivu. D49: Včasih se pojavi še kakšna zadeva okrog odnosov v delovnem timu), preveč dela in preobremenjenost (A68: da ne gre več, ker je preveč dela. B44: preobremenjenost strokovnih delavcev.), delo s strankami (B48: ko so kakšne stranke »težavne«, agresivne. E26: pogovarjamo se o tem, kako je delat z zelo težavnimi strankami), predvsem z družinami (B49: skratka, te težave, ki jih imamo pri vzpostavljanju odnosa z družino, to največkrat. C60: se vse plete okoli problemov pri delu z družinami in kako mi vstopamo v odnos z njimi), znotraj tega pa tudi konkretni primeri (B61: Ne ravno, da bi reševali neke širše probleme v sistemu, ampak naše konkretne. E30: tudi konkretni primeri). Dve intervjuvanki pa sta izpostavili težave pri usklajevanju družinskega življenja in službe (E25: težave, ki jih imamo z usklajevanjem družinskega življenja in službe) in ločevanje strokovnega in osebnega dela (F26: Težko ločiš strokovni in osebni del in to se mi zdi, da se tudi prepleta na superviziji).

Ena intervjuvanka je primerjala trenutna supervizijska srečanja s svojo izkušnjo iz supervizijskih srečanj v prejšnji službi, kjer so po zaključku srečanja vedno spili kavo (A48: V prejšnji skupini smo imeli navado, da smo po superviziji spili še kavo.), opisala pa je tudi

izkušnjo dela na posebnem primeru, v katerega je bilo vpleteno več strokovnih delavk in jim je v ta namen direktorica omogočila izredno supervizijo in povedala je, da je bila za to izkušnjo hvaležna (A61: *smo bili vsi hvaležni za to izkušnjo in možnost, ker nas je razbremenila*).

4.5 Refleksija v superviziji

Intervjuvanke sem vprašala o refleksiji, če se je poslužujejo, če jim pomaga in kako pri njih poteka. Ena mi je povedala, da ji refleksija predstavlja varen prostor (A92: *Najbolj mi pomaga to, da si lahko v refleksiji popolnoma iskren in s tem ne bo nihče užaljen.*), ena pa, da bi refleksija to morala biti (E76: *Za moje pojme bi moral biti en namen supervizije to, da se čutiš, da lahko supervizorju in supervizijski skupini poveš vse*).

Dve intervjuvanki sta izpostavili, da refleksija predstavlja učenje (A93: *Refleksija je nekakšen povzetek tega, kar si se na superviziji naučil*. A94: *bi rad nesel naprej in ti še bolj ostane, ko to ponoviš*. C90: *iz nje lahko veliko naučimo*), intervjuvanke pa so tudi omenile, da imajo po refleksiji korist od naučenega (E60: *So pa seveda tudi stvari, ko sem o njih razmišljala, jih reflektirala in ugotovila, da so mi koristile*), pomoč vsebine supervizije pa jim po refleksiji pomaga v konkretnih situacijah (B75: *Meni se velikokrat dogaja, da mi vsebina srečanja in vse, kar sem se naučila, pomaga pri konkretnem primeru s strankami*. B76: *In tako se v različnih situacijah spomnim, kaj smo glede takih konkretnih stvari rekli na superviziji in tako mi pomaga supervizijski proces*. C86: *Tam govorimo, se pogovarjamo, vsak pove nekaj in ko končamo, sama razmišljam o tem kaj mi lahko pride prav, kar mi je povedal sodelavec, supervizor, kaj sem povedala jaz*).

Pri refleksiji je intervjuvankam in intervjuvancu pomembno to, da skozi proces dobijo pogled od zunaj. Vsi udeleženci pridejo na vrsto, odpirajo se novi zorni koti, dobivajo nove uvide (A95: *Zanimivo je slišati, kaj drugi izpostavijo kot tisto, kar jim je najbolj ostalo, kar se jih je najbolj dotaknilo, kar odpre nove zorne kote*. C83: *pa je prednost tudi to, da dobiš povratno informacijo z drugega zornega kota, nek drug uvid, ki ga velikokrat potrebuješ*), skozi pogovor lahko najdejo izvor, nejasnosti (D59: *Včasih je potrebno še malo razmisliti, se še malo pogovoriti s kom, da boš bolj videl, iz kot izvirajo nejasnosti*), v eno zadevo je vpet celoten kolektiv (E36: *smo tudi kot kolektiv v neko zadevo zelo vpleteni*), celoten proces pa spremlja nekdo zunanji, ki v to zadevo ni vpleten (E37: *nekdo zunanji pa ni*).

Ena intervjuvanka je povedala, da je refleksija osnova supervizije (E44: *Vem, da je refleksija osnova supervizije*), ena pa je povedala, da ji je refleksija vsebine iz supervizije v pomoč in jo pomiri (F94: *ta vsebina mi pomaga*. F95: *me pomirja*).

Intervjuvanke in intervjuvanec so našeli, na kakšne načine reflektirajo. Povedali so, da srečanje reflektirajo po srečanju (B73: *Vsak zase srečanje reflektira, ko srečanje zaključimo.* C85: *Bolj pa se temu posvetim po srečanju, saj imam takrat več časa.* C87: *samo srečanje najbolj reflektiram po srečanju, včasih tudi, ko pridem domov*), velikokrat srečanje reflektirajo istočasno, že med srečanjem (C84: *Skozi srečanja seveda razmišljam o stvareh, pravzaprav srečanje kar istočasno reflektiram.* D56: *Jaz reflektiram med procesom supervizije*), refleksija poteka skozi pogovor (D57: *že ko govoriš malo evalviraš, že ko govoriš z nekom je neke vrste evalvacija, refleksija.* E47: *se o tem tudi po superviziji pogovarjamo z ostalimi, ki so bili na superviziji*). Refleksija eni intervjuvanki predstavlja zaključek srečanja (F87: *Na naših supervizijskih srečanjih mi refleksijo naredimo že med srečanjem, ko teče zadnji krog med nami.* F87: *z refleksijo naredimo zaključek srečanja*), veliko pa jih je odgovorilo, da ima supervizijski proces naknadni učinek (B74: *Sam supervizijski proces učinkuje naknadno*), potreben je čas za ponotranjanje izkušnje (B80: *pustim, da se izkušnja usede sama.* B81: *Pomembne stvari pridejo nazaj v primerih, ko to potrebujem*). Po srečanju jih še nekaj časa spremlja močan vtis, (D62: *včasih pa ostane samo močen vtis, ki te potem spremlja*) kot dlje časa trajajoč odmev (F88: *Po samem srečanju, predvsem takrat, ko ti izpostaviš problem, pa menim, da stvari, ki jih dobim tam, odmevajo še potem nekaj časa, mogoče kak teden*), notranji procesi tečejo še nekaj časa po srečanju (F92: *po supervizijskih srečanjih v meni še nekaj časa tečejo notranji procesi*). Ena pa je izpostavila, da refleksija ves čas teče tudi na nezavedni ravni (F96: *menim, da refleksija teče ves čas, tudi na nezavedni ravni*).

4.6 Prednosti supervizijskega procesa

Intervjuvanke sem proti koncu vprašala o tem, kaj so za njih prednosti supervizijskega procesa, kaj je tisto, zaradi česar rade pridejo na supervizijo in kaj jim je tam pomembno. Izpostavile so varen prostor, pomoč pri delu, novo znanje, razbremenitev, delo strokovne delavke, strokovno in osebno rast ter nujnost supervizije.

Dve intervjuvanki sta kot prednost izpostavili varen prostor, kjer je čas za pogovor brez sramu in obsojanja (A83: *Ker je to prostor in čas, kjer lahko poveš vse, tudi kar te je sram, ampak čutiš in veš, da je tam varno in da te nihče ne bo obsojal, ker si to rekel na glas.*), ena pa je izpostavila, da si do supervizijskega srečanja določenih stvari ni upala priznati na glas (C65: *Mogoče si do takrat tega nisem na glas priznala*).

Supervizija je intervjuvankam in intervjuvancu v pomoč pri delu, saj so strokovne delavke in delavci v svoje delo vpeti (E32: *Mi smo zelo vpeti v to delo, ki ga opravljamo*) in

jim supervizija pomaga, da ne padejo v pasti službe in ne izgorijo (C97: *zato, da ne pademo v pasti te službe*. C98: *da ne izgorimo*). V pomoč jim je, ker je celotna skupina usmerjena k istim ciljem (A82: *Prednost je, ker je skupina usmerjena k istim ciljem in nam je vsem skupno, da smo zaposleni na istem delovnem mestu*), zaradi tega čutijo pripadnost organizaciji in lažje prihajajo v službo (B68: *začutiš neko pripadnost organizaciji*. B69: *Organizacija mi je omogočila supervizijo, za to sem hvaležna in tako lažje in raje pridem v službo*.) Skozi supervizijo pa raziskujejo svoje delo in najdejo nove načine za delo (D51: *Jaz imam možnost raziskovati, kaj delam v tem konkretnem delovnem procesu*. F78: *da zmorem obdržati suvereno, odločno, samozavestno držo pri svojem delu*).

Skozi supervizijski proces intervjuvanke in intervjuvanec pridobivajo novo znanje, saj se v procesu porajajo nove ideje in konstruktivne rešitve (A84: *Dobro je, ker se porodi ogromno novih idej*. A85: *rešitve so konstruktivne*), veliko se naučijo skozi sodelovanje z drugimi udeleženci (C68: *To, da bom lahko od drugih udeležencev slišala njihovo mnenje*. C69: *njihovo perspektivo*. C70: *njihove izkušnje*. C71: *Da se bom lahko skozi njihove zgodbe nekaj naučila*). Dobijo nov uvid vase in v svoje delo tudi verjamejo (D55: *Da dobim nek vpogled sam vase, dobim nek nov uvid*. F76: *da v to tudi dejansko verjamem*).

Prednost supervizije intervjuvankam predstavlja to, da se tam lahko razbremenijo. Po superviziji imajo dobre občutke (A86: *Zame je občutek po superviziji odličen, počutim se lažjo*), razbremenijo se čustveno (B66: *Tam se tudi čustveno razbremeniš pri posameznih primerih*. C72: *se na samem srečanju tudi na nek način prečistila*). Tam se lahko pogovarjajo o tem, kar jih teži (C73: *pogovorila o svojih stiskah*), tam razčistijo dileme (F70: *Zame so prednosti to, da lahko na superviziji razčistim določene dileme, ki jih imam*. F71: *Potem razmišljam in razčistim, ali sem nekaj naredila prav*), saj si za te stvari zaradi velike količine dela ne vzamejo dovolj časa (C75: *Kot prednost bi pa izpostavila mogoče to, da si vzamemo čas, da povemo stvari, ki nas skrbijo*. C77: *se mi zdi, da si včasih niti ne vzamemo časa, da bi sami pri sebi reflektirali kar čutimo, kar se v nas dogaja*).

V superviziji intervjuvankam prednost predstavlja tudi to, da je supervizorka zunanja, objektivna, ni članica kolektiva in jim daje oporo (B63: *da je tam nekdo, ki je objektivna in ni član našega kolektiva, kar je prednost, da slišiš z njegovih ust neko razbremenitev*. B67: *v supervizorju dobiš neko oporo*).

Prednosti, ki so jih navedle intervjuvanke in intervjuvanec, pa se nanašajo tudi na strokovno in osebno rast. Na superviziji dobijo strokovno podporo za strokovni razvoj (B62: *Glede tega bi izpostavila predvsem strokovno podporo*. D74: *supervizija je eden od pogojev oziroma je potrebna podpora, ki jo strokovni delavec potrebuje s strani delovnega okolja*), tam

pa delajo na sebi tudi za svoj osebni razvoj (C79: *Jaz poskušam na tem delati tudi sama. C96: in pa tudi osebni razvoj*).

Vse intervjuvanke in intervjuvanec so skozi pogovor izpostavile, da je supervizija nujna (A96: *Menim, da je v našem delu supervizija nujno potrebna. D65: supervizija je nujna. F113: Supervizija pa mislim da je nujna za strokovne delavce*). Supervizijo so opisali kot nujno potrebno podporo (B71: *To se mi zdi ključno, da imamo to podporo, ki jo nujno rabimo*), kot dragocen pripomoček (D64: *le to, da je supervizija dragocen pripomoček*), ki predstavlja zdravljenje (C94: *To bi moral narediti vsak sam pri sebi, saj nam to predstavlja neko zdravljenje*), da bi morala supervizija biti prioriteta, ker ni (C93: *supervizije si ne damo kot prioriteto, kot bi morala biti. C99: menim, da bi supervizija morala biti prioriteta*) in da se jo mora zagotavljati povsod, da se na njej ne sme varčevati (A97: *na superviziji se ne bi smelo varčevati z denarjem. D68: Ker je res potrebno in to pomeni, da je tudi delodajalec tudi dolžan plačati*), izvajanje supervizije je zapisano v podzakonskih aktih (D66: *Hvala bogu, da je zapisano v podzakonske akte, v pravilnik, da se jo mora izvajati*) in vsi centri za socialno delo supervizije ne zagotavljajo (D75: *Vsi centri za socialno delo nimajo supervizije, je ne zagotavljajo in to bi bilo treba preganjati*).

5 RAZPRAVA

V tem poglavju bom na podlagi rezultatov kvalitativne analize, ki sem jo izvedla, odgovorila na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Prvo raziskovalno vprašanje je, kakšne cilje si v supervizijskem procesu postavljajo supervizantke. Cilji v supervizijskem procesu so odvisni od delovnega konteksta, organizacije in konkretnih potreb udeleženk.

Švagan (2010) kot enega izmed dejavnikov, ki vplivajo na potek supervizijskega procesa, navaja sestavo supervizijske skupine, kjer se porajajo vprašanja, kdo bo v skupino vključen, ali bo skupina homogena ali heterogena, ali bo zaprta ali odprta, ali bo nadrejena vključena v skupino ali ne (Švagan, 2010, str. 61 - 63).

Strokovne delavke in delavec, ki so sodelovali v intervjujih, imajo različne vrste in stopnje izobrazbe, na centrih za socialno delo so zaposleni različno časa in zato se tudi srečanj udeležujejo eni dlje, eni manj časa. Strokovne delavke in delavec, ki se supervizijskih srečanj udeležujejo dlje časa, imajo na začetku supervizijskih srečanj drugačna pričakovanja, saj lahko izhajajo iz preteklih izkušenj s supervizijo in zato se tudi njihove potrebe razlikujejo.

Atherton (1986, v Kobolt in Žorga, 2006) verjame, da je v skupini bolj kot uskladiti izkušnje, izobrazbo in podobne značilnosti, pomembno uskladiti osebne značilnosti članov. Žorga (2006) se s tem ne strinja in pravi, da ni pomembno, da vsi člani skupine opravljajo podobno delo, ko gre za področja, ki so si vsaj približno podobno med seboj (Kobolt in Žorga, 2006, str. 172).

Dve intervjuvanki sta povedali, da njuno supervizijsko skupino sestavljajo članice, ki imajo isto izobrazbo oziroma sta zaposleni na enakem delovnem mestu.

Žorga (2006) navaja, da običajno število članov v supervizijski skupini ne presega sedem članov, saj se v taki skupini lahko zagotovi dovolj prostora za vsakega in tako lahko supervizorka z vsemi vzdržuje ustrezno komunikacijo. Optimalno število članov v skupini je odvisno od metode dela, ki se uporablja v supervizijskem procesu (Žorga, 2006, str. 171).

Odgovori intervjuvank glede števila udeleženk v supervizijski skupini so bili od pet do osem članov, ena je povedala, da je bila njihova skupina najprej večja, potem pa se je razdelila na dve manjši in to povezujem z trditvijo Žorge (2006), da je manjše število udeleženk primerno za vzdrževanje supervizorkine komunikacije z vsemi.

V začetku supervizijskega sodelovanja se sklene supervizijski dogovor. Žorga (2006) pravi, da je najbolje, da pri tem sodelujejo supervizorka, naročnik (delodalajec, plačnik) in

strokovna delavka, ki ji je supervizija namenjena, saj se učinkovit supervizijski dogovor lahko sestavi in sklene le ob soočanju pričakovanj in možnosti vseh sodelujočih, tako pa tudi ne pride do nesporazumov. Supervizijskega dogovora se držijo vsi in v primeru, da ne ustreza več, se dopolnjuje ali spreminja (Žorga, 2006, str. 166). Supervizijski dogovor je cilj uvodne oziroma začetne faze, kot jo opredeljuje Milošević Arnold (1999) in tukaj morajo vsi udeleženci spoznati drug drugega, okoliščine dela, način učenja, cilje, možnosti in omejitve. Potrebno je izraziti pričakovanja in oblikovati skupinske cilje in cilje vsake posameznice. Supervizijski dogovor mora biti v pisni obliki, vsebovati mora natančno opredeljena pravila sodelovanja in pogoje, ki morajo biti zagotovljeni za uspešen potek supervizijskega procesa. Vsebovati mora kraj srečanj, dneve in ure srečanj, trajanje srečanj in trajanje procesa v celoti, način medsebojnega obveščanja v primeru odsotnosti, okvirno pa se določi potek srečanj, jasno opredeljeni pa morata biti vlogi supervizorke in supervizantke (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 24).

V supervizijskih skupinah, katerih člani so intervjuvanke in intervjuvanec, so v skoraj vseh primerih dogovor podpisali vsi udeleženci, v enem primeru pa je dogovor podpisala organizacija. Vsebinsko dogovora, kot jo določa Milošević Arnold (1999) lahko povežem z odgovori ene intervjuvanke, ki je navedla večino elementov, ki jih je vseboval njihov supervizijski dogovor. Intervjuvanke so v okviru supervizijskega dogovora predstavile predvsem varen prostor, aktivno sodelovanje, vodenje evidence in dogovor, da bodo srečanja potekala v skladu z dogovorom. Večina jih je odgovorila, da se ciljev v dogovoru ne spomni, ena dogovora ni podrobno prebrala.

Milošević Arnold (1999) opisuje potrebo po postavljanju ciljev v superviziji, kot jo utemeljuje Mead (1990, v Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999) iz več vidikov. Pomemben del celotnega supervizijskega procesa je dober začetek in postavljanje jasnih, specifičnih in dosegljivih ciljev, za postavljanje ciljev je potrebno sodelovanje, s katerimi soglašajo vsi udeleženci in je tudi pomemben element, da se med supervizorko in supervizantko vzpostavi odnos, kjer se lahko razvije medsebojno spoštovanje in občutek pripadnosti superviziji. Milošević Arnold (1999) pravi, da je dobro, da so v supervizijskem dogovoru poleg skupinskih ciljev in ciljev supervizije zapisani tudi individualni cilji vsake posameznice. Ti cilji niso statični, v procesu se spreminjajo in prilagajajo, zato jih je potrebno obravnavati fleksibilno (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 26).

Začetni cilji, ki so jih intervjuvanke naštele, so bili skupinski in individualni, poudarek na varnem prostoru in aktivnem sodelovanju, iskrenosti, predvsem pa so bili začetni cilji tistih,

ki se jih spomnijo, vezani na delovni proces in strokovni razvoj. Osebni cilji intervjuvank so bili vezani predvsem na iskreno izpostavitve konkretnih primerov, sprejemanje doživljanja stisk, pogovor o stiskah z drugimi udeleženkami in predvsem s supervizorko kot zunanjo, nevtravno strokovnjakinjo. Cilji vsake posameznice so edinstveni in se skozi proces lahko spreminjajo in to ugotovitev povezujem s trditvijo Milošević Arnold (1999), da se cilji spreminjajo in da mora biti supervizorka pozorna tudi na to. Cilje intervjuvank pa povezujem tudi z raziskavo o učinkih supervizij na centrih za socialno delo (Glišovič Meglič, 2004), kjer so supervizanti kot cilje v superviziji navedli učenje skozi izkušnjo in refleksijo, kreativno reševanje problemov in podpora. Pri konkretnem reševanju problemov, načrtovanju in prevzemanju odgovornosti, sodelovanju in razvijanju spoštovanja in empatije do drugih članov skupine, se supervizanti naučijo največ, prednost pa dajo osebnemu cilju, ki je skrb zase (Glišovič Meglič, 2004).

Za doseganje zastavljenih ciljev in na splošno uspešen supervizijski proces morajo biti zagotovljeni določeni pogoji. Žorga (2006) pravi, da ker je supervizija med drugim tudi osebni proces, sta za uspešno supervizijsko delo nujno potrebna ustrezna motivacija in osebna zavzetost strokovne delavke, saj v nasprotnem primeru lahko v supervizijski skupini deluje razdiralno in tako otežuje in zavira ves supervizijski proces zase in za skupino (Kobolt in Žorga, 1999, str. 167).

Pogoje za uspešno supervizijo, ki so jih naštele intervjuvanke, povezujem z v teoretičnem delu navedenimi pogoji po Milošević Arnold (1999) in Žorga (2006), tukaj pa bi izpostavila par pogojev, ki so jih intervjuvanke najpogosteje navedle.

Po Milošević Arnold (1999) so ti pogoji usposobljena supervizorka, motivirana supervizantka, varna klima, po Žorga (2006) pa so to usposobljena supervizorka, supervizantkina motiviranost, varno vzdušje na supervizijskih srečanjih in to, da organizacija zagotavlja supervizijo in s tem spodbuja strokovni napredek svojih delavk. Nezadovoljstvo s supervizorjem so izpostavile intervjuvanke, ki so udeležene v isti supervizijski skupini., ni pa povezano z usposobljenostjo supervizorke. Kot pogoj za to, da je supervizija uspešna in da imajo supervizantke korist od nje, je, da se z njo uglasijo, da jim njen način dela ustreza in da supervizorka ustreza vsaj večini. Zadovoljstvo s supervizorko je povezano tudi z motivacijo supervizantk. Nekatere zaradi nezadovoljstva supervizijo odklanjajo, od supervizije ne dobijo pričakovanega in tako tudi njihovi cilji niso doseženi. Varno klimo pa so omenile vse intervjuvanke, ne glede na to, ali jim način dela supervizorke ustreza ali ne. Glede udejanjanja ciljev so intervjuvanke omenile, da je za doseganje ciljev v superviziji potreben primeren supervizor, ki jim da svoj pogled na situacijo, nov uvid, pri doseganju ciljev pa jim je pomagalo

tudi videnje drugih udeležencev, ki so ga podelili z njimi. Večina intervjuvank je svoje cilje v supervizijskem procesu dosegla.

Drugo raziskovalno vprašanje je bilo, katere so glavne prednosti supervizijskega procesa za supervizantke.

Švagan (2010) našteva organizacijske dejavnike, ki vplivajo na potek supervizijskega procesa, ki so kraj sestajanja, prostor srečanja, čas, trajanje in pogostost srečanja (Švagan, 2010, str. 63 – 66).

Dejavnike po Švagan (2010) povezujem z ugotovitvami iz intervjujev, kjer so intervjuvanke povedale, da se dobivajo enkrat na mesec, ena je omenila kraj, kjer se dobivajo in da srečanja zaradi epidemiološke situacije potekajo preko Zoom-a, njihova srečanja pa potekajo dve uri in petinštirideset minut, za razliko od ostalih intervjuvank, čigar srečanja potekajo devetdeset minut.

Potek supervizijskih srečanj, kot so ga opisale supervizantke, povezujem z možnim potekom supervizijskega srečanja, kot ga opisuje Milošević Arnold (1999). Elementi, iz katerih je po navadi sestavljeno supervizijsko srečanje so: kratka osvetlitev trenutne situacije in počutja sodelujočih, razprava o poročilih s prejšnjega srečanja, dogovor o vsebini srečanja, predstavitev in obravnava konkretnega supervizijskega vprašanja, refleksija na srečanje in dogovor za naslednje srečanje (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 34 – 35). Glišovič Meglič (2004) po opravljeni raziskavi pravi, da je po oceni supervizantk najpomembnejši element supervizijskega srečanja predstavitev in obravnava konkretnega primera, temu pa sledi dogovor o vsebini srečanja in kratka osvetlitev trenutne situacije. Za to je pomembno prilagajanje in dobro načrtovanje (Glišovič Meglič, 2004).

Intervjuvanke so povedale, da njihova srečanja potekajo tako, da jih supervizorka na začetku vpraša po počutju in s čim prihajajo. V ta začetek procesa se lahko vključijo vsi, potem pa se posvetijo določeni temi, ki jo izpostavi posameznica ali pa temi, ki jo pripravi supervizorka. Supervizorka srečanje usmerja, podaja svoje videnje, svoje videnje podajajo tudi druge udeleženke.

Kobolt (2002, v Ristić, 2017) pravi, da je za skupinsko dinamiko, občutek varnosti in pripadnosti pomembno, da se srečanje začne in konča v krogu z vso skupino. Krog opisuje kot ritual, kamor se lahko vrnemo in daje možnost udomačitve, občutek varnosti in razvidnosti (Kobolt, 2002, v Ristić, 2017).

V intervjujih so strokovne delavke povedale, da se pri srečanju vedno naredi krog, kjer lahko vsak pride na vrsto in pove, kar želi in kar si želi. Intervjuvanke se na supervizijskih

srečanjih počutijo varno, menijo, da je tam zaupen prostor in zato lahko iskreno govorijo o svojih stiskah. Nekaj intervjuvank je omenilo, da se srečanje večkrat konča, preden bi predelali teme do konca, ena pa je povedala, da imajo ob koncu srečanja vodeno skupinsko refleksijo.

Varen prostor so intervjuvanke navedle tudi kot prednost supervizijskega procesa. To lahko primerjam z raziskavo Glišovič Meglič (2004), kjer so strokovne delavke varen prostor oziroma varno klimo prav tako navedle kot pogoj za uspešno supervizijo.

Supervizija intervjuvankam pomaga pri delu, njihovi strokovnosti, strokovni in osebni rasti. Na superviziji se udeleženke med seboj bolj povežejo kot skupina, saj so usmerjene k istim ciljem, skozi supervizijski proces lahko raziskujejo sebe in svoje delo, pomaga pa jim pri tem, da ne izgorijo. Te prednosti povezujem z definicijo supervizije po Kobolt in Žorga (2006), po izvedeni raziskavi Singh in Shifflette (1996), ki navaja, da je supervizija ena od metod, ki zadovoljuje pogoje, ki so se v raziskavi pokazali kot pomembni za spodbujanje in uresničevanje poklicnega in osebnostnega razvoja. Ti pogoji so, da se v superviziji strokovne delavke lahko preko refleksije svojih izkušenj v varnem okolju med kolegi in supervizorko učijo novih vzorcev profesionalnega ravnanja, povratne informacije v zvezi z lastnim delom pa jim da skupno reševanje problemov, medsebojna izmenjava izkušenj, stališč in pogledov (Kobolt in Žorga, 2006, str. 120 - 121).

Iz tega izhajam tudi, ko opisujem prednosti, ki so jih intervjuvanke navedle kot nova znanja, ki jim pomagajo pri strokovni rasti, kjer se učijo s pomočjo izkušenj, perspektive in mnenja drugih udeležencev, to pa jim omogoča nove uvide, nove poglede in odpiranje novih zornih kotov. Pri tem, da dobijo nove poglede, jim prednost predstavlja tudi to, da je supervizorka objektivna, da ni članica kolektiva, je zunanja, jim daje podporo in jih razbremeni.

Kobolt in Žorga (2006) pri rezultatih različnih raziskav (Kobolt, 1992, Dekleva in Rapuš Pavel, 1995, Bečaj, 1995, Žorga 1995, 1997, Bogataj, 1997 v Kobolt in Žorga, 2006) opisujeta, da se najpomembnejši rezultat supervizijskega dela nanašajo na osebno rast in razvoj udeleženk v raziskavi. Povedale so, da so jim supervizijska srečanja pomagala do globljih uvidov v lastno mišljenje in načine mišljenja, odločanja in delovanja, dvignila se jim je samozavest, nivo njihovega samospoštovanja in namesto predpostavljenih odgovorov so začele iskati lastne odgovore na vprašanja, začele pa so se tudi zavedati svojih šibkosti in moči (Kobolt in Žorga (2006), str. 129).

Intervjuvanke so povedale, da jim prednost supervizijskega procesa predstavlja tudi osebna rast, saj lahko delajo na sebi, ob tem pa se tudi čustveno razbremenijo, dobijo pogum in moč za soočanje s težkimi primeri, s katerimi se vsakodnevno srečujejo pri svojem delu.

Intervjuvankam prednost predstavlja čustvena razbremenitev na superviziji, saj imajo na centrih za socialno delo veliko dela in nimajo časa, da bi se posvetile razmisleku ali pogovoru o teh stvareh, ki pa so pomembne. Tam lahko razčistijo svoje dileme, dobijo podporo, so slišane, iz supervizije odidejo opolnomočene in z dobrim občutkom.

Klemenčič Rozman (2010) govori o pomenu supervizije za strokovnjakinje v poklicih pomoči. Znanje in veščine so nujen pogoj za kompetentno znanje strokovnjakinje za soočanje s kompleksnimi situacijami pri njenem delu, niso pa dovolj. Delavke v poklicih pomoči so velikokrat delu predane osebno, njihova pričakovanja glede uspeha pri nudenju pomoči so previsoka in zato je potreba po superviziji velika in je supervizija nujna (Klemenčič Rozman, 2010).

S tem povezujem odgovore intervjuvank in intervjuvanca, ki so izpostavili, da je supervizija nujna kot podpora, zdravljenje in prioriteta, ki zagotavlja dober delovni proces, opisale so jo tudi kot dragocen pripomoček pri svojem delu.

Tretje raziskovalno vprašanje je, kaj je za supervizantke najpomembnejši del supervizijskega procesa.

Vsebina supervizije je odvisna od namena udeleženk supervizije, torej od cilja, ki se zastavi na začetku procesa. Lahko je usmerjena na konkretni problem ali na metodo dela, ki jo supervizantka uporablja (Milošević Arnold, 1994, v Glišovič Meglič, 2004).

Glišovič Meglič (2004) predstavlja rezultate svoje raziskave, kjer so kot najpomembnejši element supervizijskega srečanja strokovnjakinje, ki so v raziskavi sodelovale, navedle predstavitev in obravnavo konkretnega primera, ki ji sledi dogovor o vsebini srečanja in kratka osvetlitev trenutne situacije. Predstavi tudi, da ima na supervizijskih srečanjih največkrat prednost obravnava konkretnega primera (Glišovič Meglič, 2004).

Rezultate raziskave Glišovič Meglič (2004) lahko povezujem z odgovori intervjuvank, ki so na vprašanje o vsebini srečanj odgovorile, da se vsebina največkrat nanaša na medsebojne odnose, preobremenjenost z delom, izpostavile pa so tudi konkretne primere dela s strankami. Vsebina in teme na srečanjih so različne, razlikujejo se glede na aktualno dogajanje pri delu in potrebe supervizantk, odvisne pa so od tega, katera supervizantka izpostavi konkretno temo, o kateri se na srečanju želi pogovoriti.

Milošević Arnold (1999) pri predstavitvi možnega poteka supervizijskega srečanja, element dogovora o vsebini srečanja opisuje kot nalogo supervizorke, da pripravi načrt vsakokratnega srečanja, ki ga predlaga supervizantkam, ki pa lahko še kaj dodajo ali spremenijo, glede na svoje aktualne potrebe. Tukaj supervizorka supervizantkam lahko ponudi

tri možnosti za delo na srečanju. Prva je obravnava vprašanja, ki ga ena izmed supervizantk pripravi za srečanje. Druga je analiza okoliščin, ki so povzročile trenutno nezadovoljstvo ali zadovoljstvo supervizantke, kjer supervizorka pomaga supervizantki predelati čustva in vzpostaviti ustrezno distanco do dogodka. Tretja možnost pa je, da se skupina vrne na vsebino prejšnjega srečanja, če je od takrat še ostalo kaj nepredelanega. Med temi možnostmi izbirajo same supervizantke (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 34).

V naslednjem elementu možnega poteka supervizijskega srečanja pa Milošević Arnold (1999) poudarja nalogo supervizorke, da skozi srečanje zagotavlja jasnost dogajanja z postavljanjem dodatnih vprašanj in spodbujanjem supervizantk in preverjanjem svojega razumevanja z povzemanjem povedanega. Med supervizorko in supervizantko ves čas poteka dialog, supervizorka pa je pozorna tudi na neverbalno komunikacijo (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 35).

Ena intervjuvanka je posebej izpostavila dejstvo, da je njena supervizorka pozorna na neverbalno komunikacijo, skozi srečanje jih pozorno opazuje, opaženo jim tudi predstavi in intervjuvanka je rekla, da jo to navdihuje. Intervjuvanke so odgovorile, da jim je pri vsebini supervizijskega srečanja poleg varnega prostora, ki jim omogoča iskrenost in pogum, da se lahko v skupini izpostavijo, pomembno delo supervizorke.

Tudi Glišovič Meglič (2004) je v svoji raziskavi raziskovala strukturo supervizijskega srečanja, vodenje in vloge v superviziji. Udeleženke raziskave so povedale, da je za vlogo supervizorke najpomembnejša ustrezna izobrazba in izkušnje, usposabljanje supervizantk za profesionalne vloge in podpora, supervizorko pa najpogosteje doživljajo kot svetovalko, konzultantko in učiteljico (Glišovič Meglič, 2004, str. 273).

Konkretno zadovoljstvo s supervizorko sta izpostavili samo dve intervjuvanki, dve sta poudarili nezadovoljstvo s supervizorjem zaradi njegovega načina dela. Zadovoljni intervjuvanki sta pri odnosu s supervizorko izpostavili uresničena pričakovanja, zaupen odnos, navdihujočo supervizorko in to, da supervizorka obvlada svoje delo. Dejstvo je, da vsaka supervizorka ne more ustrezati vsem, pomembno pa je, da ustreza vsaj večini. Intervjuvanke, ki so izrazile nezadovoljstvo, so občasno izpostavile tudi dobre lastnosti supervizorja, kot so točnost supervizorja, spodbujanje k strokovnosti in veliko znanja.

Navezujem se na starejšo raziskavo Kadushina (1974) o superviziji, ki jo je opisala Milošević Arnold (1999), kjer se je pokazalo, da so bile s supervizijo najbolj zadovoljne tiste superviznatke, ki so v procesu dobile dovolj podpore za delo s težavnimi primeri. V raziskavi so sodelovale tudi supervizorke, ki so tako kot supervizantke povedale, da se njihov medsebojni odnos in medsebojna pričakovanja v supervizijskem procesu spreminjajo. Nezadovoljstvo pa

so supervizantke izrazile s tisto supervizijo, kjer je supervizorka svojo avtoriteto uveljavljala na negativen način (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 33).

V moji raziskavi so intervjuvanke nezadovoljstvo s supervizorko navedle zaradi tega, ker med njimi namesto dvosmerne komunikacije poteka predavanje in supervizorko vidijo kot profesorico, kar povezujem tudi z rezultati raziskave Glišovič Meglič (2004). Po samem srečanju se intervjuvanke ne počutijo dobro, izpostavile so tudi željo po drugačnem supervizorju, s katerim bi se bolje ujele in uglasile. Z nezadovoljstvom s supervizorko povezujem tudi nezadovoljstvo s supervizijo nasploh, saj intervjuvanke vedo, da je supervizija pomembna, nujna in jim je lahko v pomoč, kar pa se v njihovi trenutni situaciji ne dogaja, saj s supervizije odidejo prazne, ne dobijo želenega in potrebnega, večjo pomoč dobijo od tedenskih kolegijev in tako je njihova refleksija prežeta z nezadovoljstvom.

Intervjuji so pokazali, da refleksija intervjuvankam in intervjuvancu predstavlja najpomembnejši del supervizijskega procesa.

Žorga (2006) opisuje dogajanje v supervizijskem procesu, kjer izkušnje strokovne delavke služijo kot učno gradivo. Strokovna delavka predstavi izkušnjo iz svojega poklicnega življenja na supervizijskem srečanju, supervizorka predstavljeno zgodbo preoblikuje tako, da se ob njej supervizantka lahko uči o sebi in svojem poklicnem ravnanju. V supervizijskem procesu ugotavlja pomen določene izkušnje zanjo osebno, kako vpliva na njeno strokovno delovanje in kako lahko to ravnanje ustrezno spremeni. Ko to delovno izkušnjo supervizantka reflektira, spozna ozadje svojega ravnanja in vzvode, ki jo vedno znova potegnejo v vzorce določenega vedenja, ki ga želi spremeniti. Tukaj se sooča s svojimi obrambami, čustvenimi vsebinami in stili vedenja, spozna svoje implicitne teorije, stališča in vrednote, ki njeno doživljanje in ravnanje usmerjajo ter določajo referenčni okvir, skozi katerega zaznava dogodke in vedenja drugih (Žorga, 2006, str. 289 - 290).

Intervjuvanke se skozi proces reflektiranja supervizijskega srečanja učijo, saj jim refleksija predstavlja povzetek tega, kar so se na superviziji naučile, ko vsebino srečanja ponavljajo, jo utrjujejo. Izpostavile so tudi, da se po refleksiji korist od naučenega pojavi v konkretnih situacijah, ko se spomnijo vsebine srečanja, kar jim pomaga pri njihovem delu pri konkretnem primeru, s katerim se soočajo. Refleksija se jim zdi pomembna, pri reflektiranju so lahko iskrene, lahko povejo vse, kar jim omogoča varen prostor, pomaga jim in zaradi nje se pomirijo. To povezujem z varno klimo, kot jo opredeljuje Erzar Metelko (1999), ki pravi, da so spremembe v supervizijskem procesu za supervizantko naporne in zato je predvsem pri refleksiji pomembna podpora drugih supervizantk in podporna vloga supervizorke. Ta podpora

se kaže v varni klimi, kamor spada upoštevanje, sprejemanje, zaupanje in empatično razumevanje (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 91).

Kobolt in Žorga (2006) povzemata ugotovitve različnih raziskav (Kobolt, 1992, Dekleva in Rapuš Pavel, 1995, Bečaj, 1995, Žorga 1995, 1997, Bogataj, 1997 v Kobolt in Žorga, 2006), kjer izkušnje udeleženk supervizije kažejo, da so imele v tem procesu možnost razmisliti kako delajo in kaj se ob tem dogaja z njimi. Proces je bil za veliko udeleženk priložnost za doživljanje podpore sodelavcev, uglasovanja med njimi in predstavlja prostor za učenje in spoznavanje različnih zornih kotov razumevanja problemov. Ko strokovne delavke bolj natančno pogledajo svoje delo in sistematično reflektirajo učinke svojega delovanja, jim to pomaga osvetliti lastno poklicno identiteto, razmejiti svojo odgovornost in odgovornost drugih in jim pomaga bolj učinkovito uporabiti strokovno znanje in spretnosti (Kobolt in Žorga, 2006, str. 128).

Intervjuvanke so glede refleksije povedale, da jim je v pomoč to, da dobijo pogled od zunaj tudi s strani drugih udeleženk, saj se v supervizijskem procesu odpirajo novi zorni koti, dobijo povratne informacije, nov uvid, skozi refleksijo lahko najdejo izvor problemov in nejasnosti, udeleženke se med seboj še bolj povežejo, ves čas pa jih usmerja in vodi zunanja, nevpletena oseba, ki lahko nudi svoj nov pogled in uvid obravnavane situacije.

Valenčič Zuljan (2012, v Šket, 2020) pravi, da je refleksija lahko individualna ali skupinska. Opisuje izvajanje refleksije pedagoških delavk, ki jo povezujem tudi z izvajanjem refleksije strokovnih delavk, kjer individualna refleksija poteka takrat, ko se delavka ustavi za nekaj časa in premišljuje o dogajanju, skupinska refleksija pa predstavlja interaktivni proces, kjer delavka s pomočjo kritične prijateljice razjasnjuje dileme, postavlja vprašanja in pridobiva globlji pogled v svoje delo in lastna doživetja, ki njeno ravnanje vodijo (Valenčič Zuljan, v Šket, 2020).

Intervjuvanke so v pogovoru naštele različne načine reflektiranja, ki jih opažajo pri sebi in se jih poslužujejo. Refleksija največkrat poteka po srečanju, že v času srečanja, ko razmišljajo vsebini, lahko pa je del srečanja samega in predstavlja zaključek, ko jih supervizorka posebej povabi v refleksijo trenutnega srečanja. Izkušnje s supervizije supervizantke ponotranjijo, izpostavile pa so, da refleksija poteka ves čas, predvsem še nekaj časa po srečanju. Večkrat se naučene vsebine spomnijo v konkretnem primeru, v situaciji, ko jim pride prav, tako da ima supervizijski proces naknadni učinek. Nobena intervjuvanka se refleksije ne loti zavestno, takoj in konkretno, notranji procesi tečejo še nekaj časa, saj je za to, da se vsebina poglobi, potreben čas. Ena intervjuvanka pa je posebej izpostavila, da meni, da refleksija teče ves čas na nezavedni ravni.

Žorga (2002, v Ristić, 2017) opisuje supervizijo kot obliko profesionalne refleksije in svetovanja za zagotavljanje kvalitetnega opravljanja poklicnega dela ter spodbujanje profesionalnega in osebnega razvoja strokovnih delavk, ki delajo na področjih, kjer je poudarek na delu z ljudmi, je pa tudi proces, ki omogoča refleksijo lastnega dela (Žorga, 2002, v Ristić, 2017). Pomembno je zavedanje, da ima vsaka posameznica svoj pogled na svet, ki je unikaten in se bo pokazal v skupnem pogovoru, kar je potrebno spoštovati. Pomembno pa je tudi zavedanje, da refleksija pomeni razkrivanje posameznice in je potrebno spoštovati meje glede količine informacij pri skupinskem izvajanju (Campbell-Barr, 2019 v Šket, 2020).

6 SKLEPI

- Strokovne delavke na centrih za socialno delo si v supervizijskem procesu postavljajo različne cilje, ki so odvisni od njihovih konkretnih potreb in pričakovanj.
- Supervizijski dogovor, ki se sklene na začetku sodelovanja in v katerega se zapišejo različni dogovori in cilji, se v praksi ne izvaja pogosto, saj se veliko strokovnih delavk dogovora in ciljev v dogovoru ne spomni.
- V začetku supervizijskega procesa si strokovne delavke postavijo začetne osebne cilje, ki se nanašajo na njihova pričakovanja, pretekle izkušnje in zadovoljstvo s supervizorko.
- Supervizijski proces strokovnim delavkam pomaga pri udejanjanju zastavljenih ciljev v primeru, da v procesu aktivno sodelujejo in imajo s supervizorko dober odnos.
- Prednosti supervizijskega procesa strokovnim delavkam predstavljajo supervizijska srečanja, njihov potek in vsebina.
- Prednosti supervizijskega procesa za strokovne delavke so razbremenitev, strokovna in osebna rast, in novo znanje, ki ga lahko uporabijo pri svojem delu.
- Najpomembnejši del supervizijskega procesa je za supervizantke odnos in predvsem zadovoljstvo s supervizorko, ki je osnovni pogoj za uspešno supervizijo.
- Neustreznost supervizorke in nezadovoljstvo z njenim delom strokovne delavke odvrača od udeležbe na superviziji.
- Vsebina, ki jo strokovne delavke na supervizijskih srečanjih obravnavajo, se nanaša predvsem na medsebojne odnose in na konkretne primere.
- Supervizija je strokovnim delavkam v pomoč pri razbremenitvi ter osebni in strokovni rasti.
- Refleksija je za strokovne delavke pomemben del supervizijskega procesa, saj jim predstavlja varen prostor za učenje s pomočjo izkušenj in pogledov drugih udeleženk in supervizorke.
- Strokovne delavke najpogosteje reflektirajo med supervizijskim srečanjem ali po srečanju.
- Strokovne delavke proces reflektiranja čutijo, ko od srečanja mine nekaj časa.
- Refleksija supervizijskega srečanja pri strokovnih delavkah poteka tudi v konkretnih primerih pri njihovem delu, ko se spomnijo vsebine srečanja, ki jim lahko pri delu pomaga.

- Izvajanje supervizije je obvezno, vendar je kljub temu ne zagotavljajo vsi centri za socialno delo.

7 PREDLOGI

- Predlagam, da je supervizija zagotovljena in omogočena vsem strokovnim delavkam na centrih za socialno delo, kot je tudi zapisano v Pravilniku o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev. Supervizija je za strokovne delavke na centrih za socialno delo nujna, saj jim predstavlja način pomoči in podpore pri kompleksnem delu z ljudmi, ki ga opravljajo vsak dan.
- Pregledam, da se izvede poglobljena raziskava glede dejanskega izvajanja supervizije na vseh centrih za socialno delo.
- Predlagam sprotno preverjanje zadovoljstva udeleženk supervizije s supervizorko, saj lahko le zadovoljstvo s supervizorko in njenim delom zagotovi uspešno supervizijo, ki je pri njihovem delu nujno potrebna.

Ajduković, M. (ur). (2009). *Refleksije o superviziji: mednarodna perspektiva*. Zagreb: Studijski centar socijalnog rada, Zavod za socijalni rad.

Ajduković, M., Cajvert, L., Judy, M., Knopf, W., Kuhn, H., Madai, K., & Voogd, M. (2016). *ECVision. Evropski okvir kompetenc za supervizijo in koučing*. Ljubljana: Društvo za supervizijo, koučing in organizacijsko svetovanje. Pridobljeno 25.5.2021 s http://drustvozasupervizijo.splet.arnes.si/files/2016/12/Pojmovnik_ECVision.pdf

Bizjak, C. (2007). *Refleksija – brez nje ni učenja iz izkušenj*. Šolsko svetovalno delo. Zavod RS za šolstvo.

Centri za socialno delo. (b.d.). Pridobljeno 20.5.2021 s <https://www.gov.si/teme/centri-za-socialno-delo/>

Čačinovič Vogrinčič, G. (2015), *Supervizija v socialnem delu: soustvarjanje supervizije v delovnem odnosu*. Interno gradivo za študijsko uporabo. Pridobljeno dne 12.6.2021 s https://www.fsd.uni-lj.si/mma/supervizija_v_sd_teze_predavanj_prosojnice_2006/2008061709410865/

Delovna področja CSD. (b.d.) Pridobljeno 20.5.2021 s <https://www.scsd.si/centri-za-socialno-delo/delovna-podrocja-csd/>

Društvo za supervizijo, koučing in organizacijsko svetovanje, (b.d.). *O superviziji*. Pridobljeno 20.5.2021 s <https://www.drustvozasupervizijo.si/o-superviziji/>

Erzar Metelko, D. (1999). Supervizija skozi proces učenja odraslih. V: Milošević Arnold, V., Vodeb Bonač, M., Erzar Metelko, D., & Možina, M. (1999). *Supervizija – znanje za ravnanje*. (str. 77 – 99). Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.

Flaker, V. (2015). *Prispevki k taksonomiji socialnega dela in varstva, 1. del*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Glišovič Meglič, D. (2004). *Modeli supervizije: videnje in dinamika supervizijskih skupin na slovenskih centrih za socialno delo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Hawkins, P., Shohet, R. (1992). *Supervision in the helping professions*. Great Britain: Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn.

Klemenčič Rozman, M.M. (2010). Pomen supervizije za razvoj strokovnjaka v poklicih pomoči. V: A. Kobolt (ur.), *Supervizija in koučing*. (str. 249 - 266). Ljubljana: Pedagoška fakulteta in Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Knott, C., & Scragg, T. (2016). *Reflective practice in Social Work*. [pdf]. Pridobljeno 25.5.2021 s https://books.google.si/books?hl=sl&lr=&id=OxOUCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=reflective+practice+in+social+work&ots=-hJK1EWx6T&sig=L6TaS_QrceDbP-wKyRuWFajfFe8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Kobolt, A. (1997). Supervizija – proces in metoda poklicne refleksije. *Pedagoška fakulteta*. Pridobljeno 24.5.2021 s <http://dirros.openscience.si/IzpisGradiva.php?lang=slv&id=10872>

Kobolt, A. (ur.). (2010). *Supervizija in koučing*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Kobolt, A., & Žorga, S. (1999). *Supervizija: proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Kobolt, A., & Žorga, S. (2006). *Supervizija – proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Kobolt, A., Žižak, A. (2010). Prispevek supervizije k uspešnosti in vzdušju v delovnih skupinah in timih. V: A. Kobolt (ur.), *Supervizija in koučing*. (str. 151 – 188). Ljubljana: Pedagoška fakulteta in Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu. (2002). Ur. l. RS 59/2002.

Marentič Požarnik, B., Šarič, M., & Šteh, B. (2019). *Izkustveno učenje*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Markoč, V. (2017). *Supervizija na področju socialnega varstva na Socialni zbornici Slovenije: Koncept, izobraževanje, licence in podpora* (Magistrsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.

Mesec, B., & Lamovec, T. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu* [pdf]. Pridobljeno 10.6.2021 s <https://sites.google.com/site/kvalitativnametodologija/kvalitativna-metodologija/uvod-v-kvalitativno-raziskovanje-v-socialnem-delu-knjiga->

Mesec, B. (2009). Načrtovanje raziskave : študijsko gradivo za interno uporabo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.

Milošević Arnold, V. (1999). Iz domače supervizijske in intervizijske prakse. V: Milošević Arnold, V., Vodeb Bonač, M., Erzar Metelko, D., & Možina, M. (1999). *Supervizija – znanje za ravnanje*. (str. 105 – 120). Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.

Milošević Arnold, V. (1999). Predstavitev supervizijske metode. V: Milošević Arnold, V., Vodeb Bonač, M., Erzar Metelko, D., & Možina, M. (1999). *Supervizija – znanje za ravnanje*. (str. 3 – 41). Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.

Milošević Arnold, V. (2009). *Supervizija v socialnem delu (študijsko gradivo)*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. *Socialnovarstveni programi*. Pridobljeno 20.5.2021 s <https://www.gov.si teme/socialnovarstveni-programi/>

Novak, M., & Cvetko, A. (2005). *Socialna varnost*. Maribor: Pravna fakulteta.

Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev. (2019). Ur. l. RS 81/2019

Radovan, B. (2020). *Analiza uspešnosti reorganizacije centra za socialno delo Ljubljana* (Magistrsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.

Refleksija: kaj je to v psihologiji. (b.d.). Pridobljeno 23.5.2021 s <https://sl.griego-medical.com/sposobnost-k-refleksii.htm>

Refleksija. (b.d.). Pridobljeno 20.5.2021 s <https://fran.si/iskanje?View=1&Query=refleksija&hs=1>

Ristić, M. (2017). *Soustvarjanje supervizijskega procesa* (Magistrsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.

Socialna zbornica Slovenije (b.d.). *Supervizija: supervizija strokovnega dela na področju socialnega varstva.* Pridobljeno 20.5.2021 s <https://www.szslo.si/supervizija>

Šket, K. (2020). *Pogled socialnih pedagogov na reflektiranje lastne prakse v osnovni šoli* (Magistrsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.

Štajduhar, D. (2010). *Uvod v konstruktivizem za psihoterapevte.* Kairos: Slovenska revija za psihoterapijo 4.

Šugman Bohinc, L. (2010). Od objektivizma h konstruktivizmu in socialnemu konstruktivizmu v sistemski psihoterapiji. V: B. Varjačić Rahjko, & M. Možina (ur.), *Kairos: slovenska revija za psihoterapijo 4* (str. 51 – 67). Pridobljeno 25.5.2021 s <https://www.skzp.si/wp-content/uploads/2016/02/KAIRO-Slovenian-Journal-of-Psychotherapy-Volume-4-Issues-12-1.pdf>

Švagan, J. (2010). Dejavniki, ki vplivajo na supervizijske poteke in izkušnje supervizantov. V: Kobolt, A. (ur.), *Supervizija in koučing.* (str. 59 – 90). Ljubljana: Pedagoška fakulteta in Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Videmšek, P. (2020a). Razvoj supervizije na področju socialnega varstva in uvajanje izobraževanja za supervizorke. *Revija Socialno delo.* Pridobljeno 23.5.2021 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/2_p_videmsek.pdf/2020092413143941/

Videmšek, P. (2020b). Umeščanje refleksije o strokovnih izkušnjah s pozitivnimi izidi v supervizijski proces. *Revija Socialno delo.* Pridobljeno 23.5.2021 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/6_Videm_ek.pdf/2020062314092922/

Zakon o socialnem varstvu (ZSV-UPB2) (2007). Ur. l. RS 3/07, 23/07 in 41/07 – popr.

Žorga, S. (2006). Razvojno-edukativni model supervizije. V: A. Kobolt, & S. Žorga (ur.), *Supervizija – proces razvoja in učenja v poklicu.* (str. 283 – 291). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Žorga, S. (2006). Supervizijski proces. V A. Kobolt, & S. Žorga (ur.), *Supervizija – proces razvoja in učenja v poklicu.* (str. 165 – 213). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Žorga, S. (20). *Modeli in oblike supervizije.* Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

9 PRILOGE

9.1 Vprašalnik

1. Kakšna je vaša izobrazba?
2. Kako dolgo ste že zaposleni na tem CSD?
3. Koliko članov je v vaši supervizijski skupini?
4. Koliko časa se že udeležujete supervizijskih srečanj?
5. Ali ste na začetku sklenili dogovor o sodelovanju v supervizijskem procesu?
6. Se morda spomnite, kakšne cilje ste si zadali na začetku?
7. Imate v spominu kakšen konkretni cilj, s katerim ste prišli na srečanje?
8. Kako vam je konkretno supervizijsko srečanje pomagalo pri doseganju cilja?
9. Kako poteka vaše supervizijsko srečanje?
10. Kakšne so glavne teme, najpogostejši problemi, ki jih izpostavljate na supervizijskem srečanju?
11. Katere so za vas glavne prednosti supervizijskega procesa?
12. Kako vam refleksija supervizijskega procesa pomaga?
13. Bi v zvezi s supervizijskim procesom povedali še kaj, kar vas nisem vprašala?

9.2 Transkripti intervjujev z označenimi izjavami

INTERVJU A (CSD Južna Primorska, enota Koper, ženska)

J: Živjo. Hvala ti, da si si vzela čas in da sva se uspeli dobiti, kot sva se dogovorili.

A: Ni problema, vem kako je biti v tvoji koži.

J: Verjemem. Da najprej preverim, če se strinjaš, bi najin pogovor snemala, da ga bom lažje pretipkala.

A: Seveda lahko.

J: Super. Tako pa lahko začneva. Kakšna je tvoja izobrazba?

A: *Sem magistra socialnega dela/ (A1)*

J: Koliko časa si že zaposlena na tem CSD?

A: *Po tem, ko sem opravila pripravništvo, sem tukaj zaposlena že tri leta/ (A2)*

J: Sedaj pa glede vaše supervizijske skupine. Koliko članov šteje?

A: *Dogovor nas je podpisalo 9/ (A3), vendar se število članov od srečanja do srečanja razlikuje zaradi bolniških, dopustov in dela. Glede na velikost centra nas je v supervizijo vključenih relativno malo./ (A4) V trenutni skupini smo samo socialne delavke, supervizija pa je organizirana na način, da ima področje uveljavljanja pravic iz javnih sredstev organizirano drugo supervizijo/ (A5).*

J: Koliko časa pa se že ti udeležuješ supervizijskih srečanj?

A: *Srečanj se udeležujem že, odkar sem zaposlena, torej vsa tri leta/ (A6)* Vmes sem sicer šla delat na drug center za socialno delo in sem sedaj v novi skupini.

J: Kot si omenila že prej, ste na začetku supervizije sklenili dogovor o sodelovanju.

A: Tako je, *sklenili smo pisni dogovor, ki smo ga prebrali in podpisali šele na naslednjem srečanju, če bi se vmes pojavilo še kaj, s čimer bi ga lahko dopolnili./ (A7) Vodilo je bilo, da se vsi strinjamo z dogovorom, v vseh točkah. / (A8) Velik poudarek smo dali zaupanju med člani skupine/ (A9). Bili so mešani občutki in zato smo velik del dogovora namenili ubesedenju zaupnega in varnega prostora./ (A10) Dogovorili smo se, da se skupina čez leto ne preoblikuje, ampak, da so vedno prisotni le člani, ki so dogovor sooblikovali in se z njim strinjali/ (A11). Dogovorili smo se o terminih in trajanju supervizije/ (A12) ter določili osebo, ki bo komunicirala med skupino in supervizorjem./ (A13) Dogovorili smo se, do katerega dneva sporočimo, kaj bo tema supervizije, da*

se je lahko supervizorka pripravila ali pripravila temo, ki je takrat aktualna in o kateri se bomo pogovarjali/ (A14). Dogovorili smo se, da odsotnosti opravičujemo, da uskladimo delovne obveznosti na način, da se supervizije udeležimo/ (A15).

J: Se morda spomniš, kakšne cilje ste si zadali na začetku?

A: Na začetku smo določili skupinske in individualne cilje./ (A16) Individualne je oblikoval vsak zase in jih je obdržal pri sebi./ (A17) skupinske smo oblikovali skupaj./ (A18) Cilj je bil, da prihajamo pripravljeni, da lahko takoj začnemo in se tako učimo./ (A19) Cilj je bil, da se da vsakemu posamezniku besedo/ (A20) in vsakič vsi povemo, kakšni so naši občutki/ (A21). Skupnih se spomnim bolj slabo. Skupni cilj je bil, da bomo ustvarjali občutek varnosti, podpore in razbremenitve./ (A22) da bomo aktivno sodelovali/ (A23) in tako skrbeli za kvalitetno delo./ (A24) da bomo iskreni/ (A25) in sproti razreševali nejasnosti/ (A26) in da bomo spoštovali meje drug drugega/ (A27) in se med seboj podpirali/ (A28).

J: Imaš mogoče v spominu kakšen konkretni cilj, s katerim si prišla na srečanje?

A: Spomnim se, da sem se pripravljala, da bom na superviziji izpostavila konflikt, ki sem ga imela z vodjo, ker me je to zelo težilo./ (A29) In sem si naredila cilj, da bom na superviziji lahko izpostavila svoje občutke/ (A30) in povedala iskreno in spregovorila o tem, da razmišljam o odpovedi, ker o tem nisem pred tem nikomur v službi povedala / (A31).

J: Kako pa bi rekla, da ti je konkretno supervizijsko srečanje pomagalo pri doseganju cilja?

A: Na srečanju sem se počutila slišano in razumljeno./ (A32) Sicer sem imela slabo vest, ker se je skoraj celotna supervizija porabila zame./ (A33) če tako rečem in vem, da je imel marsikdo marsikaj, kar je tudi želel izpostaviti. Kar sem tudi v evalvaciji povedala, ampak sem dobila od vseh jasno sporočilo, da so veseli, da sem to izpostavila./ (A34) da sem pogumna/ (A35) in da n esmem imeti slabe vesti/ (A36). Naprej je bilo lažje, ker so točno vedeli, kako se počutim/ (A37) in so mi med supervizijo dali vzpodbudo./ (A38) da sem mlada, da ni vredno in da naj poskrbim zase./ (A39) ker ni za pričakovati, da bo kdo drug poskrbel za to.

J: Kako pa poteka vaše supervizijsko srečanje?

A: Naše srečanje traja 90 minut./ (A40). Na začetku vsak na kratko pove, kako se počuti./ (A41) naredi se krog./ (A42) Potem je pa odvisno ali posameznik kaj izpostavi/ (A43) ali ima za nas kaj pripravljena supervizorka./ (A44) Vključi se lahko vsakdo./ (A45) Če gre za delo na sebi, veliko delamo sami in predstavimo skupini toliko, kolikor želimo./ (A46) Na koncu je vedno refleksija./ (A47) V prejšnji skupini smo imeli navado, da smo po superviziji spili še kavo./ (A48) Če primerjam s prejšnjo supervizijsko skupino, mi takšen način odgovarja, ker tako več dobim od supervizije/ (A49) Supervizije so zelo različne. V tem obdobju veliko časa posvetimo tudi našemu počutju glede same epidemiološke situacije./ (A50) ker se ves čas poudarja, kako moramo biti še posebej občutljivi na uporabnike, katerih stiske so se povečale./ (A51) hkrati pa so se povečale tudi naše stiske./ (A52). To je zelo dobrodošlo, v smislu dela na sebi, spoznavanje sebe in svojih občutij./ (A53). Velikokrat se izpostavijo razni primeri, ki so obremenjujoči za strokovnega delavca in se iščejo skupne rešitve./ (A54). Veliko se dela tudi na tem, kako izboljšati timsko sodelovanje./ (A55) Izdelali smo načrt, kako razporediti naloge v timskem delu, kdo je za kaj odgovoren, kaj lahko kdo prispeva./ (A56) da ni timsko delo samo v smislu, da se sestanemo in dogovorimo o nalogah, ki jih potem izvede ena oseba./ (A57) V prejšnji službi nas je bilo veliko vpetih v delo z eno družino in je zadeva postala preobremenjujoča za vse vpletene./ (A58) Takrat nam je direktorica omogočila izredno supervizijo, v katero smo bili vključeni samo strokovni delavci na tem primeru/ (A59) in je bila vsebinsko namenjena delu s to družino./ (A60) Mislim, da lahko rečem, da smo bili vsi hvaležni za to izkušnjo in možnost, ker nas je razbremenila/ (A61) in smo prišli do spoznanja, da smo naredili dovolj/ (A62). Iz obeh supervizijskih skupin imam izkušnjo, da se izpostavi tudi težave v medsebojnih odnosih./ (A63) predvsem v odnosu med nadrejenimi in podrejenimi./ (A64) Predvsem, ko se kdo počuti neslišanega, da ima občutek, da je preobremenjen in tega vodja ne sliši/ (A65) in se dodajajo nove naloge in še več dela in podobno. Zanimivo je, ko se s sodelavci vsakodnevno vidimo in nekako vsi izgledamo v redu in to tudi povemo/ (A66), na superviziji pa se pokaže, kakšno je realno stanje/ (A67), da ne gre več, ker je preveč dela./ (A68) da je zapleteno in kompleksno./ (A69) da ni posluha nadrejenih/ (A70) in ko vidiš, da v tem nisi sam, je že zaradi tega lažje, ker si razumljen/ (A71).

J: Kakšne pa so glavne teme supervizije? S kakšnimi problemi najpogosteje prihajate na srečanje?

A: Mislim, da *je to čisto odvisno od dogajanja na centru na splošno*/ (A72). Če bi na hitro pregledala, kaj so bile teme, je bila *največkrat obravnavana družina z mladoletnimi otroki*/ (A73) *kjer imajo zaradi nasilnih in agresivnih strank strokovni delavci potem stiske*/ (A74). Rekla bi pa tudi, da *so pogoste teme odnosi v kolektivu*/ (A75), *razporeditev dela*/ (A76), *preobremenjenost*/ (A77), *nesliščnost*/ (A78).

J: Katere pa bi rekla, da so za tebe osebno glavne prednosti supervizijskega procesa?

A: *Meni je najbolj pomembno, da ima supervizija strukturo*/ (A79). *Pomembno je, da supervizijo vodi oseba, ki bo to strukturo vzdrževala*/ (A80) in *bo prekinila, če bo zadeva prišla v nekonstruktivno debato*/ (A81) *Prednost je, ker je skupina usmerjena k istim ciljem in nam je vsem skupno, da smo zaposleni na istem delovnem mestu*/ (A82) *Ker je to prostor in čas, kjer lahko poveš vse, tudi kar te je sram, ampak čutiš in veš, da je tam varno in da te nihče ne bo obsojal, ker si to rekel na glas*/ (A83) *Dobro je, ker se porodi ogromno novih idej*/ (A84) *rešitve so konstruktivne*/ (A85). *Zame je občutek po superviziji odličan, počutim se lažje*/ (A86). *V tem času sem imela izkušnje s tremi supervizorji in vidim, da je uspeh supervizije zelo odvisen od vodenja*/ (A87) *Včasih smo se prav ujeli v samo jamranje in po preteku 90 minut smo še vedno samo jamrali in se potem podpisali na list za prisotnost in s tem odšli*/ (A88) *Zelo je pomembno, da se srečanje zaključi na način, da gremo z dobrimi občutki iz supervizije*/ (A89) *ne da te nekaj skrbi še cel teden, ker od tega nimaš nič*/ (A90). *Menim, da je zelo pomembno, da je dober supervizor*/ (A91).

J: Prej si omenila tudi refleksijo supervizijskega srečanja. Bi rekla, da ti to pomaga? Kako?

A: *Najbolj mi pomaga to, da si lahko v refleksiji popolnoma iskren in s tem ne bo nihče užaljen*/ (A92) *Refleksija je nekakšen povzetek tega, kar si se na superviziji naučil*/ (A93) in *bi rad nesel naprej in ti še bolj ostane, ko to ponoviš*/ (A94). *Zanimivo je slišati, kaj drugi izpostavijo kot tisto, kar jim je najbolj ostalo, kar se jih je najbolj dotaknilo, kar odpre nove zorne kote*/ (A95).

J: Bi v zvezi s supervizijskim procesom povedala še kaj, kar te nisem vprašala? Bi kaj izpostavila?

A: *Menim, da je v našem delu supervizija nujno potrebna*/ (A96) in *na superviziji se ne bi smelo varčevati z denarjem*/ (A97). *Menim, da je 10 supervizijskih srečanj, ki so planirane za celotno leto, premalo, ker se vmes nagrmadijo stvari, primeri, občutki, o katerih bi bilo gotovo bolje spregovoriti prej*/ (A98) *Se velikokrat o teh stvareh pogovorimo v recimo temu nestrukturirani interviziji, vendar ni enako*/ (A99) *Menim, da bi bilo treba supervizijo organizirati na način, da bi se zagotovila vsem, ker se kdo v supervizijo tudi ne vključi zaradi, na primer spora s sodelavcem in se tam ne bo počutil varnega*/ (A100). *Poleg tega se supervizija nikoli ne všteje v opravljeno delo, kar bi se po mojem mnenju moralo*/ (A101).

J: Najlepša hvala za vse tvoje odgovore in tvoj čas.

A: Z veseljem!

INTERVJU B (CSD Ljubljana, enota Center, ženska)

J: Pozdravljena. Najprej hvala, da si si vzela čas za ta intervju, vem, da imaš veliko dela.

B: Pozdravljena, ni problema, z veseljem.

J: Če se strinjaš, bi najin pogovor snemala, da ga bom lažje pretipkala.

B: Se strinjam, lahko začneva.

J: Super. Najprej par splošnih vprašanj. Kakšna je tvoja izobrazba?

B: *Po končanem univerzitetnem študiju sem diplomirana psihologinja*/ (B1) *Zraven sem naredila nekaj začetnih seminarjev iz vedenjske kognitivne terapije in psihodrame, tako da imam nekaj dodatnih izobraževanj, nimam pa še zaključeno*/ (B2).

J: Super. Koliko časa pa si že zaposlena na tem CSDju?

B: *Tukaj sem zaposlena tri leta*/ (B3) prej sem bila na enem drugem centru tri leta, tako da *na centrih za socialno delo delam že šest let*/ (B4) *Pred tem pa sem dve leti in pol delala v nevladni organizaciji*/ (B5).

J: Zdaj pa glede supervizijske skupine. Koliko članov je v vaši supervizijski skupini?

B: *Največkrat nas je na srečanju približno 5, ki redno udeležujemo srečanj./* (B6)

J: Koliko časa pa se že udeležuješ supervizijskih srečanj?

B: *Zdaj se srečanj udeležujem malo več kot eno leto/* (B7)

J: Glede dogovora o sodelovanju na začetku supervizije. Se spomniš, da ste sklenili ta dogovor? Mogoče veš, kakšne cilje ste si zadali na začetku?

B: *Jaz sem takrat manjkala, saj sem bila takrat še na porodniški, ampak vem pa, da so se zmenili, kdaj in katere dni bodo srečanja potekala/* (B8), *kako se bo vodila evidenca/* (B9), *da bo prostor za vsakega/* (B10) *in po tem dogovoru na tak način potekajo vsa srečanja/* (B11). To je super, ker je tam res varen prostor/ (B12), *ni prekinjanja drug drugega/* (B13) *in supervizijski dogovor je bil predvsem vzpostavitev varnosti/* (B14), *kakšni pa so bili cilji pa ne vem, ker me ni bilo tam/* (B15).

J: Pa imaš mogoče v spominu kak konkreten cilj, s katerim si prišla kdaj na srečanje?

B: Ja. *Na srečanje sem enkrat prišla s konkretno temo, ko sem po telefonskem pogovoru z eno stranko sama sebe spravila v stanje, kjer nisem mogla več delat tisti dan/* (B16). *Po tem pogovoru sem imela hude fizične simptome/* (B17), *šla sem bruhat, bilo mi je grozno, to se mi še nikoli ni zgodilo./* (B18). *Stranka me je žalila, šla je zelo na osebno nivo, jaz pa sem mislila, da ji pomagam/* (B19). *Naslednje par dni me je bilo strah priti v službo, strah me je bilo, da se mi bo ta slaba izkušnja ponovila/* (B20). *Potem smo na superviziji govorili o tem, na kakšen način si lahko drugič pomagam, zakaj je sploh do tega prišlo/* (B21) *in tako je bil moj cilj, da bom naslednjič v takem primeru znala ravnati drugače/* (B22).

J: Kako bi pa rekla, da ti je supervizijsko srečanje konkretno pomagal pri dosegu tega cilja?

B: *Supervizor mi je pomagal dojet, da sem sama sebi postavila previsoka pričakovanja, ker takšna sem, to je moja osebna zgodba iz otroštva/* (B23). *Šlo je za obuditev nekih starih stvari, ki se seveda pojavljajo pri delu z ljudmi./* (B24) *Jaz pri svojem delu zelo želim reševati druge in pri tem si postavljam previsoka pričakovanja in mislim, da je od mene odvisno, kako bo stranka reševala svoje življenje, kar ni res/* (B25). *Tako mi je supervizor pomagal dojet, razmejiti sebe in tujo družino, ki se ji dogajajo njihove stvari/* (B26). Tako da mi je pomagal, da sem potem lahko ta primer predala nekomu drugemu, da sem ugotovila, da z njimi ne morem več delat, da je bilo vsega preveč in da me ni več strah, da tudi če pride ta stranka, se z njo lahko soočim/ (B27). *Supervizijsko srečanje mi je pomagalo, ko so tudi drugi udeleženci povedali podobne izkušnje z isto stranko, njim se sicer to ni usedlo tako globoko kot meni, ampak tukaj sem začela razumeti,/* (B28) *bilo mi je lažje tudi iz tega vidika, ker se je odgovornost malo porazdelila, ko so mi so sodelavci rekli, da to ni moj primer, ampak je naš/* (B29).

J: Super, hvala, da si to podelila z menoj. Če se vrneva nazaj k supervizijskem srečanju – kako poteka vaše srečanje?

B: *Dobivamo se enkrat na mesec/* (B30). *Ko pridemo tja, se usedemo/* (B31). *Supervizor je vedno točen, kar mi je neverjetno/* (B32). *On začne z uvodom in vsakega posameznika vpraša, s čim danes prihaja na to supervizijo/* (B33) *in potem vsak pove, kaj ima, če ima kakšno temo, ki bi jo rad izpostavil/* (B34). *Včasih ko kdo reče, da nima teme, potem ugotovimo, da jo ima predvsem on/* (B35). Tako supervizor da vsem enako možnost, da povemo/ (B36). *Če imamo vsi teme, s katerimi prihajamo, bomo tam obdelali vse teme/* (B37). *Jaz še nisem imela občutka, da se ne bi imela možnosti izraziti/* (B38). *Kar se tiče zaključka srečanja, pa se je sedaj že kar parkrat zgodilo, da je supervizor rekel, da smo pa zdaj ravno odprli Pandorino skrinjico, zdaj pa moramo zaključiti, saj nam zmanjkuje časa/* (B39). *Supervizor vedno srečanje spelje tako, da zaključimo takrat, ko se pogovorimo o vseh temah, sedaj pa se je res parkrat zgodilo, da nam je zmanjkalo časa in takrat je rekel, da bomo temo, za katero nam je zmanjkalo časa, obravnavali naslednjič in da naj ga spomnimo na to/* (B40). *Naslednjič pa se tega nihče ne spomni, ker imamo takrat vedno nove aktualne teme, ki nas bremenijo in pozabimo na stare teme/* (B41). *Srečanje pa traja vedno isto, uro in pol/* (B42).

J: Glavne teme srečanja pa bi rekla da so katere? Kateri so najpogostejši problemi, ki jih izpostavljate na supervizijskem srečanju?

B: *Najpogostejše teme so zasičenost z delom/ (B43), preobremenjenost strokovnih delavcev/ (B44), reševanje konkretnih primerov pri nas pride nekje na zadnje mesto/ (B45). Prvo je razreševanje stisk, ki jih imamo zaradi tega, ker smo preveč obremenjeni in kako si razporedimo primere – komu dati prednost, kako si jih urediti po prioritetah/ (B46). Velikokrat je tema supervizije tudi nemoč, kjer smo strokovni delavci postavljeni v položaj, kjer smo nemočni pri delu z družinami, ker nam družine zaprejo vrata, ko govorimo o ogroženosti otrok,/ (B47) ko so kakšne stranke »težavne«, agresivne/ (B48), skratka, te težave, ki jih imamo pri vzpostavljanju odnosa z družino, to največkrat/ (B49). Konkretni primeri pa pridejo na dno lestvice/ (B50). Ker o konkretnih primerih, težavah, kaj bi lahko naredili, kako se moramo lotiti kakšne stvari, to rešujemo tedensko na kolegijih/ (B51). Na superviziji se posvečamo predvsem našim občutkom, ki jih doživljamo/ (B52), naš način supervizije je tak, da se naš supervizor ne spušča v globino nas strokovnih delavcev,/ (B53) on je bolj objektivno orientiran, njegov način je bolj način izbire, on želi, da mi stopimo korak nazaj in na vse skupaj gledamo objektivno/ (B54). Ves čas nas spodbuja, da smo še bolj strokovni/ (B55), da svoje travme, ki jih imamo, na katere nas ljudje spominjajo, ozaveščamo/ (B56), da ozaveščamo naša čustva in kaj ne sodi v službo in v naše primere/ (B57). O konkretni organizaciji dela ali pa o odnosih med sodelavci se mi na superviziji sicer ne pogovarjamo, takšnih težav hvala bogu nimamo, ker vem da imajo marsikje največ težav predvsem z odnosi v kolektivu, da so skregani/ (B58). Mi smo dovolj zreli za supervizijo, da lahko vnašamo vsebine, ki so primerne za supervizijo/ (B59). Torej predvsem naše doživljanje našega dela/ (B60). Ne ravno, da bi reševali neke širše probleme v sistemu, ampak naše konkretne/ (B61).*

J: Kaj bi pa rekla, da so za tebe glavne prednosti tega, da se udeležuješ supervizije?

B: *Glede tega bi izpostavila predvsem strokovno podporo/ (B62), da je tam nekdo, ki je objektivni in ni član našega kolektiva, kar je prednost, da slišiš z njegovih ust neko razbremenitev/ (B63). Supervizor ni tak, da reče da bo vse v redu in da naj se ne sekiramo, ampak on predstavi in analizira situacijo tako, da jo lažje razumeš in da v delo ne greš z vsemi čustvi, ampak si lahko bolj objektivni/ (B64). To je glavna prednost, da se z vsako supervizijo učiš bit bolj strokoven, pridobiš na strokovnosti/ (B65). Tam se tudi čustveno razbremeš pri posameznih primerih/ (B66), v supervizorju dobiš neko oporo/ (B67) in začutiš neko pripadnost organizaciji/ (B68). Organizacija mi je omogočila supervizijo, za to sem hvaležna in tako lažje in raje pridem v službo/ (B69). Zaradi tega vem, da z vsemi težavami nisem prepuščena sama sebi/ (B70). To se mi zdi ključno, da imamo to podporo, ki jo nujno rabimo/ (B71) in sama bi lahko imela supervizijo vsak teden/ (B72).*

J: Ko razmišljaš o supervizijskem procesu, ga reflektiraš, počneš to po srečanju? Se temu posvečaš? Ti to pomaga?

B: *Vsak zase srečanje reflektira, ko srečanje zaključimo/ (B73). Sam supervizijski proces učinkuje naknadno/ (B74). Meni se velikokrat dogaja, da mi vsebina srečanja in vse, kar sem se naučila, pomaga pri konkretnem primeru s strankami/ (B75). Ko na primer dobim en klic, na drugi strani je jezna stranka zaradi svojih stvari, je moja reakcija takšna, da me to razjezi, potem vržem dol telefon, sem jezna in si rečem, da je stranka spet to naredila, spet je enako, spet je šla v to, kar smo tisočkrat rekli da ne. In tako se v različnih situacijah spomnim, kaj smo glede takih konkretnih stvari rekli na superviziji in tako mi pomaga supervizijski proces/ (B76). Menim, da supervizija ves čas učinkuje/ (B77). Ni pa tako, da bi se jaz zavestno usedla po superviziji in začela razmišljati in reflektirati to, kar je bilo danes na superviziji/ (B78). Včasih sem si takoj po supervizijskem srečanju zapisala stvari, ki so mi bile pomembne, zdaj pa tega ne delam več, ker trenutno imam preveč vsega, ne najdem dovolj časa/ (B79) in pustim, da se izkušnja usede sama/ (B80). Pomembne stvari pridejo nazaj v primerih, ko to potrebujem/ (B81).*

J: Bi mi v zvezi s supervizijskim procesom povedala še kaj, kar te nisem vprašala? Bi kaj izpostavila?

B: *Mogoče to, kakšen je supervizor. Zdi se mi, da je za dobro supervizijo bistvenega pomena to, kdo je supervizor, kakšen človek sedi tam/ (B82). Jaz načeloma sem z našim supervizorjem zadovoljna/ (B83), mislim, da ima veliko znanja/ (B84), imam pa izkušnje z drugimi psihoterapevti in on je zelo objektivni, zelo racionalizira, ne gre v neka čustva in empatijo, ni empatičen sogovornik,/ (B85) ampak je nekdo, ki je kot nek profesor, ki govori, kam pospraviti kakšno stvar/ (B86). Enim na superviziji to ne ustreza, saj smo si ljudje različni/ (B87). Meni bolj paše supervizor, ki bi me čustveno razumel in podprl, ampak to je moj problem/ (B88). Ne more vsak ustrezat vsem/ (B89). Nekateri tega supervizorja ne čutijo in zaradi njega tudi ne hodijo na supervizijo, jo odklanjajo in vedno najdejo en razlog, da ne morejo na supervizijo/ (B90). Tako da če bi karkoli izpostavila, je to, da je pomembno, kakšen je supervizor za to, ali bo supervizija sploh stekla in kako bo stekla in kaj bomo od vsega skupaj odnesli/ (B91).*

J: Super. Najlepša ti hvala za vse odgovore in za tvoj čas!

B: Ni problema, mi je bilo v veselje.

INTERVJU C (CSD Ljubljana, enota Center, ženska)

J: Živjo. Hvala ti, da si pristala na to, da s tabo naredim intervju. Vem, da imate gužvo, zato sem še posebej hvaležna.

C: Z veseljem, vem kako ti je, saj sem bila tudi sama tam, kjer si sedaj ti.

J: Samo da najprej vprašam, če ti je v redu, da na najin pogovor snemam, da ga bom lažje pretipkala?

C: Seveda lahko.

J: Velja. Potem pa lahko začneva. Kakšna je tvoja izobrazba?

C: *Sem magistrirala kot socialna delavka na Fakulteti za socialno delo, sem magistra socialnega dela/ (C1). Sem tudi družinska mediatorica, sem naredila to izobraževanje, imam certifikat/ (C2). Sem pa tudi vzgojiteljica/ (C3).*

J: Koliko časa si pa že zaposlena na tem CSDju?

C: *Na CSD Ljubljana sem zaposlena že dve leti/ (C4), na tej enoti pa delam malo več kot eno leto/ (C5).*

J: Zdaj pa glede vaše supervizijske skupine – koliko vas je tam članov?

C: *Na superviziji nas je vedno različno, saj imajo včasih drugi obveznosti, so na bolniški ali na dopustu/ (C6), tako da se številko giblje med 5 in 6 članov/ (C7).*

J: Koliko časa pa se že ti udeležuješ srečanj?

C: *Odkar sem tukaj zaposlena, torej eno leto/ (C8).*

J: Če se mogoče spomniš, ali ste na začetku sklenili dogovor o sodelovanju v supervizijskem procesu?

C: *Za ta dogovor vem. Jaz sem v to supervizijsko skupino prišla kasneje, priključila sem se jim naknadno in takrat smo se kot celotna skupina dogovorili, da me oni sprejmejo medse in tako so se predstavila vsa pravila skupine, o katerih so se oni že takrat dogovorili/ (C9). In tako smo potem skupaj ponovno sklenili dogovor/ (C10).*

J: Se morda spomniš, kakšne cilje ste si takrat na začetku zadali?

C: *Ciljev v dogovoru se žal ne spomnim, mogoče ravno zato, ker sem prišla naknadno. Tako da se tudi dogovora konkretno uradno ne spomnim, ker ga takrat, ko sem jaz prišla, nismo sklenili tako/ (C11). Res je, da sem se priključila kasneje, ampak ta supervizija je problem supervizorja, ker je tak, da imam občutek, da mu je vseeno/ (C12) in meni osebno je z njim zelo težko sodelovati/ (C13). Se mi zdi, da je težko tudi drugim, saj se je tudi enkrat zgodilo, da sva bila na superviziji dva, enkrat pa sem bila tudi sama/ (C14). Takrat mi je bilo zelo neprijetno, ampak na koncu se je izkazalo, da je bilo dobro, saj sva bila ena na ena, imela sem kot neko terapijo z njim/ (C15). Zdi se mi, da ni nekega konkretnega supervizijskega procesa, saj nismo vedno eni in isti tam, za kar ima nek del odgovornosti tudi on/ (C16).*

J: Se pa morda spomniš kakega konkretnega cilja, s katerim si prišla na srečanje?

C: *Lahko bi rekla, da je bil moj osebni cilj, s katerim sem šla na sploh v supervizijo, predvsem to, da bi lahko nekako sfiltrirala težke situacije iz službe/ (C17), se na glas pogovorila o zadevah, ki jih ne znam rešit/ (C18). Da bi lahko na glas povedala svojo stisko, kaj me skrbi pri delu/ (C19) in potem slišala tudi drugo mnenje/ (C20), da bi znala drugače ravnati tudi vnaprej/ (C21). Konkreten cilj pa mi je bil to, da se bom lahko na superviziji počutila varno/ (C22), da bom lahko povedala vse, kar me muči/ (C23) in bom slišana/ (C24). Tega varnega prostora nisem začutila/ (C25) in sem potem tja hodila bolj s ciljem, da bi bila dovolj pogumna, da bi povedala, kar čutim/ (C26). Marsikdaj tudi pred supervizorjem in pred drugimi sodelavci ne upam povedati kaj*

me res skrbi, ker takrat izpadem ranljiva/ (C27) in zato bi rekla, da bi bil moj konkreten cilj to, da bi si upala povedati vse, kar čutim/ (C28).

J: Če ti je, kako ti je konkretno supervizijsko srečanje pomagalo pri doseganju tega cilja?

C: Ja, srečanje mi je pomagalo predvsem takrat, ko sva bila sama, ko sem se bolj odprla/ (C29). Tako da sem ugotovila, da je treba na tem delati in sebe spodbujati/ (C30). Dejstvo pa je, da se veliko naučiš, ko poslušаш druge/ (C31). Vidiš, da si sodelavec upa biti ranljiv, tako da bi tudi jaz lahko bila/ (C32). Mislim, da so supervizijska srečanja v pomoč pri doseganju ciljev/ (C33), ampak da je to odvisno, če je supervizor primeren/ (C34). Sama z našim supervizorjem nisem zadovoljna, mi ne odgovarja/ (C35). Jaz rabim bolj konkretne, življenjske zadeve/ (C36) in so mi bolj v pomoč naši kolegiji in sestanki, kar je kot neka intervizija, ker govorimo vsi isti jezik, tam dobim več in se tam bolj najdem/ (C37). Raje hodim tja, kot na supervizijo, kjer imam občutek, da sem neumna/ (C38). Mogoče je to zato, ker tukaj še nisem toliko časa/ (C39).

J: Kako pa poteka vaše srečanje?

C: Takrat, ko sva bila s supervizorjem sama, je vse skupaj izgledalo kot neka osebna terapija, pogovarjala sva se in supervizor je usmerjal pogovor/ (C40). Ko pa nas je več, se posedemo/ (C41), supervizor je vedno točen/ (C42). Srečanje vedno traja 90 minut/ (C43). Supervizor pove, koliko časa imamo na voljo/ (C44) in potem vsakega posebej povabi, da pove, s čim danes prihaja/ (C45). Potem vsak pove, če ima kaj posebnega za izpostaviti/ (C46) če ima kakšno stisko ali problem/ (C47) in potem to najprej pokomentira on/ (C48), potem pa še ostali udeleženci podajo vsak svoje videnje in mnenje/ (C49). Tako se lahko razvije dober pogovor s sodelavci, ki pa ga supervizor usmerja/ (C50). Večkrat se je zgodilo, da nam je zmanjkalo časa in tako se je srečanje zaključilo s tem, da je supervizor rekel, da bomo naslednjič s to temo nadaljevali, naj ga na to nekdo spomni, ampak se to še ni zgodilo/ (C51).

J: Katere pa so glavne teme, ki se izpostavljajo na supervizijskem srečanju?

C: Menim, da predvsem odnos s strankami/ (C52), saj imamo težavne stranke s težkimi problemi/ (C53), težke družinske situacije/ (C54), kjer smo mi ranjeni zaradi tega, včasih nas nekatere stvari bolj prizadenejo, nekatere manj/ (C55). Potem govorimo o doživljanju/ (C56), pa tudi o tem, kako vzpostaviti odnos s stranko, ko nas stranka zavrača, torej govorimo o neprosto voljnih uporabnikih/ (C57). Jaz konkretno, ko sem bila sama, sem izpostavila tudi odnos v kolektivu/ (C58). Teme so različne/ (C59), večinoma pa se vse plete okoli problemov pri delu z družinami in kako mi vstopamo v odnos z njimi/ (C60). Na supervizijo prihajamo z različnimi problemi, predvsem pa takšnimi, s katerimi se srečujemo pri delu s strankami/ (C61). En primer moje izkušnje je, da sem na superviziji dala konkreten primer, ko sem izpostavila, da me skrbi, da ne naredim dovolj in da odhajam domov z občutkom, kaj pa če se tej moji stranki zgodi, da jo partner ubije, ali sem jaz naredila dovolj/ (C62). To je bilo takrat, ko so bili ti intimnopartnerski umori in sem razmišljala o tem. Od supervizorja nisem dobila odgovora, ki bi me pri tem pomiril, ampak sem dobila neko abstraktno metaforo, zaradi katere sem se še bolj zmedla/ (C63) in edino, kar sem dobila, je bilo to, da sem lahko to povedala na glas/ (C64). Mogoče si do takrat tega nisem na glas priznala/ (C65). Nazaj pa nisem dobila odgovora ali pa komentarja, ki bi ga potrebovala in pričakovala/ (C66). Jaz razumem, da če gre meni stranka na živce, je to moje, ne njeno, ona ne dela tega s svojim vedenjem, ampak tako se jaz odzivam na njo. Meni je delo našega supervizorja preveč abstraktno in tega ne morem prevajati v življenjsko situacijo/ (C67).

J: Katere pa bi rekla, da so glavne prednosti supervizije?

C: To, da bom lahko od drugih udeležencev slišala njihovo mnenje/ (C68), njihovo perspektivo/ (C69), njihove izkušnje/ (C70). Da se bom lahko skozi njihove zgodbe nekaj naučila/ (C71) in se na samem srečanju tudi na nek način prečistila/ (C72), pogovorila o svojih stiskah/ (C73). Da bi pa na supervizijsko srečanje šla z nekim konkretnim ciljem, ki bi ga dosegla, pa ne pričakujem, ker trenutno tega ne vidim/ (C74). Kot prednost bi pa izpostavila mogoče to, da si vzamemo čas, da povemo stvari, ki nas skrbijo/ (C75). Pri našem delu je ves čas ogromno dela, ves čas nekam hitimo/ (C76) in se mi zdi, da si včasih niti ne vzamemo časa, da bi sami pri sebi reflektirali kar čutimo, kar se v nas dogaja/ (C77), ves čas smo pod adrenalinom, ker se nekam mudi/ (C78). Jaz poskušam na tem delati tudi sama/ (C79), je pa dejstvo, da si v superviziji nekako prisiljen v to, da razmišljaš o stvareh, za katere si velikokrat ne vzameš časa/ (C80). Prednost je tudi podpora sodelavcev, ker drug drugega slišimo in se med seboj podpiramo/ (C81). Ko odidemo iz tega prostora, se mi zdi da se kar bolje spoznamo in lažje drug drugemu pomagamo tako, kot lahko/ (C82). Definitivno pa je prednost tudi to, da dobiš povratno informacijo z drugega zornega kota, nek drug uvid, ki ga velikokrat potrebuješ/ (C83).

J: Omenila si, da tudi reflektiraš. Kako pa to poteka, ti to pomaga?

C: *Skozi srečanja seveda razmišljam o stvareh, pravzaprav srečanje kar istočasno reflektiram/ (C84). Bolj pa se temu posvetim po srečanju, saj imam takrat več časa/ (C85). Tam govorimo, se pogovarjamo, vsak pove nekaj in ko končamo, sama razmišljam o tem kaj mi lahko pride prav, kar mi je povedal sodelavec, supervizor, kaj sem povedala jaz/ (C86). Torej bi rekla, da samo srečanje najbolj reflektiram po srečanju, včasih tudi, ko pridem domov/ (C87).*

J: Super, potem pa še samo to, bi v zvezi s supervizijskim procesom povedala še kaj, kar te nisem vprašala?

C: *Verjamem, da je iz mojih odgovorov razvidno nezadovoljstvo s supervizorjem, ampak se mi zdi to pomembno izpostaviti/ (C88). Če bi postavila neko idealno sliko, da je supervizija taka, kot mora biti, da ustreza meni, se mi zdi, da je supervizija, če je kvalitetno opravljena, za nas zelo dobra/ (C89), iz nje lahko veliko naučimo/ (C90), se kot strokovni delavci opolnomočimo/ (C91). Opažam, da se supervizije veliko strokovnih delavcev izogiba, si za supervizijo ne vzame časa, saj je vedno nekaj za delat, za pisat,/ (C92) supervizije si ne damo kot prioriteto, kot bi morala biti/ (C93). To bi moral narediti vsak sam pri sebi, saj nam to predstavlja neko zdravljenje/ (C94), nek strokovni/ (C95) in pa tudi osebni razvoj/ (C96). Predvsem zato, da ne pademo v past te službe/ (C97), da ne izgorimo/ (C98), tako da menim, da bi supervizija morala biti prioriteta,/ (C99) realnost pa je žal drugačna/ (C100).*

J: Hvala ti za odgovore in tvoj čas!

C: Ni problema, z veseljem.

INTERVJU D (CSD Ljubljana, enota Center, moški)

J: Pozdravljeni. Hvala vam, da ste si med službo vzeli čas za ta intervju. Vem, da imate veliko dela, tako da bi najprej preverila, če se strinjate, da najin pogovor snemam, da ga bom kasneje lažje pretipkala, potem pa bi kar začela.

D: Brez problema, se strinjam. Velja, lahko začneva.

J: Najprej me zanima kakšna je vaša izobrazba?

D: *Najprej sem diplomiral socialno delo na višji šoli/ (D1). Potem sem diplomiral v sociologiji/ (D2), diplomiral sem tudi v psihoterapiji – geštalt terapiji na Kemplerjevi šoli, tako da sem pridobil tudi evropski certifikat za psihoterapijo/ (D3). To so tri diplome, ki se jim lahko tako reče.*

J: Kako dolgo pa ste že zaposleni na tem CSD?

D: *Tukaj sem zaposlen že od leta 1992, torej 29 let/ (D4).*

J: Zdaj pa vaša supervizijska skupina, koliko članov šteje?

D: *Rekel bi da okoli 5 ali 6/ (D5). Ne pridemo vsi vedno, ker so različne obveznosti/ (D6).*

J: Koliko časa pa se že vi udeležujete supervizijskih srečanj?

D: *Tukaj sem na superviziji dve leti/ (D7), drugače pa imam ves čas neke vrste supervizije že 20 let/ (D8). V okviru izobraževanja za psihoterapijo, ki je trajalo približno 10 let smo imeli konstantno vedno supervizijo/ (D9), potem za pridobitev evropskega certifikata za psihoterapijo smo spet imeli supervizijo/ (D10) in ves čas sem imel organizirano supervizijo in ves čas povezano s službo/ (D11). Tukaj pa imamo zdaj supervizijo v takšni zasedbi že leto in pol/ (D12). Jaz te supervizije kar koristim, zato ker jih rabim/ (D13).*

J: Super, potem pa če greva na sam supervizijski proces. Se mogoče spomnite, ste na začetku sklenili dogovor o sodelovanju v supervizijskem procesu? Se morda spomnite, kakšne cilje ste si takrat na začetku zadali?

D: *Smo sklenili dogovor, se spomnim približno, ampak se žal konkretnih ciljev ne spomnim/ (D14). Bi pa rekel, da so cilji bili vedno vezani na delovni proces/ (D15). Da lahko izboljšamo svojo strokovnost kot strokovni delavci/ (D16), da lahko delamo na svojem strokovnem razvoju/ (D17) in pa osebni razvoju/ (D18). Da*

prepoznamo vedenja, ki niso primerna pri našem delu, zaradi katerih lahko pademo v stisko v osebnem življenju/ (D19). Da to lahko izpostavimo/ (D20), se o tem z nekom pogovorimo/ (D21), skupaj to reflektiramo/ (D22) in vidimo tudi poglede drugih udeležencev supervizije/ (D23).

J: Imate pa mogoče v spominu kakšen konkretni cilj, s katerim ste prišli na srečanje?

D: *Rekel, bi da je pravi cilj bil to, da bom boljše izvajal svojo strokovno vlogo/ (D24) ali pa da se bom boljše počutil ko bom delal s klientom/ (D25). Boljše se bom pa počutil, ko bom videl, da je nek rezultat/ (D26). Tako da to, to je vedno bil cilj, kako bolj uspešno delati, tako da bom jaz bolj zadovoljen, da bo klient bolj zadovoljen/ (D27). Na konkretni primer je vezano, ker pri enem primeru gre vse gladko, pri enem se ti pa nekje ustavi in kako takrat zadevo uspešno izvesti, to je bil vedno moj cilj/ (D28).*

J: Kako pa vam je konkretno supervizijsko srečanje pomagalo pri doseganju cilja?

D: Tako, *da ti supervizor na nek način ponudi svoje videnje situacije/ (D29), da tudi kakšen svoj predlog/ (D30), da ti dajo ljudje, ki so v skupini tudi svojo refleksijo/ (D31), svoje videnje situacije/ (D32), posredujejo svoje izkušnje v podobnih situacijah/ (D33).*

J: Kako pa poteka vaše supervizijsko srečanje?

D: *Dobimo se enkrat na mesec/ (D34). Srečanje traja uro in pol/ (D35). Ko pridemo vsi tja, se usedemo za mizo pa se pogovarjamo/ (D36). Supervizor vodi srečanje,/ (D37) mi sodelujemo/ (D38). Supervizor usmerja srečanje/ (D39), mi pa se prilagodimo in gremo s tokom/ (D40). Supervizorja zanima, kakšne so želje in pričakovanja supervizantov,/ (D41) kaj koga muči/ (D42). Naredi krog, da vsak pove, kaj bi želel na tej superviziji doseči, izpostaviti in tako naprej/ (D43).*

J: Kakšne pa so glavne teme, problemi, s katerimi prihajate supervizanti na srečanja?

D: V bistvu *gre za zahtevne situacije v svetovalnih odnosih/ (D44). So pa situacije različne/ (D45), vsakemu se na nekem mestu ustavi/ (D46). Ljudje smo različni, vsak ima svoje slepe pege, tam kjer jih imam jaz, jih moja kolegica nima mogoče, in obratno/ (D47). Tako da je težko določiti. Teme pa so predvsem glede dela s strankami/ (D48). Včasih se pojavi še kakšna zadeva okrog odnosov v delovnem timu/ (D49). Ampak večinoma se pogovarjamo o tem, kako potekajo ta delovna srečanja s strankami/ (D50).*

J: Katere pa bi vi rekli, da so glavne prednosti supervizijskega procesa? Kaj vi dobite od tega srečanja?

D: *Jaz imam možnost raziskovati, kaj delam v tem konkretnem delovnem procesu/ (D51). Lažje vrednotim in opazim kaj delam in vidim kakšni so možni učinki tega/ (D52). Vidim tudi kje so kakšne slabosti, se pravi da vidim plus in minuse tega kar počnem/ (D53) z željo, z ambicijo da se minusi čimbolj zmanjšajo in plusi ohranijo/ (D54). Da dobim nek vpogled sam vase, dobim nek nov uvid/ (D55).*

J: Bi rekli, da reflektirate supervizijski proces? Vam to pomaga?

D: *Jaz reflektiram med procesom supervizije/ (D56). Saj že ko govoriš malo evalviraš, že ko govoriš z nekom je neke vrste evalvacija, refleksija/ (D57). Zadeve morajo imeti rep in glavo, če pa se to ne zgodi, je to signal, da ti stvari niso čisto jasne/ (D58). Včasih je potrebno še malo razmisliti, se še malo pogovoriti s kom, da boš bolj videl, iz kot izvirajo nejasnosti/ (D59). Če imaš srečo, vse razčistiš v tisti uri in pol/ (D60), včasih kaj še ostane za rešiti/ (D61), včasih pa ostane samo močen vtis, ki te potem spremlja/ (D62). Recimo, ko greš iz dobrega koncerta, te tista glasba tudi spremlja. Če greš iz slabega koncerta pa se tudi še dve uri sprašuješ, pa kaj sem jaz tja rinil/ (D63).*

J: Ali bi v zvezi s supervizijskim procesom povedali še kaj, kar vas nisem vprašala?

D: Nič posebnega, *le to, da je supervizija dragocen pripomoček/ (D64), supervizija je nujna/ (D65). Hvala bogu, da je zapisano v podzakonske akte, v pravilnik, da se jo more izvajati/ (D66). Ko je delovni proces urejen tako, da je v njem supervizija obvezna, je dober/ (D67). Ker je res potrebno in to pomeni, da je tudi delodajalec tudi dolžan plačati/ (D68). Delodajalec lahko pričakuje kvalitetno delo,/ (D69) tako kot uporabnik lahko pričakuje kvalitetno storitev/ (D70). Strokovni delavec lahko pričakuje kvalitetno podporo,/ (D71) da bodo izpolnjena vsa pričakovanja uporabnika/ (D72) in da bodo izpolnjena tudi pričakovanja delodajalca/ (D73). In supervizija je*

eden od pogojev oziroma je potrebna podpora, ki jo strokovni delavec potrebuje s strani delovnega okolja/ (D74). Vsi centri za socialno delo nimajo supervizije, je ne zagotavljajo in to bi bilo treba preganjat/ (D75).

J: Najlepša hvala vam za odgovore in za vaš čas.

D: Ni problema. Mi je bilo prijetno govoriti o tem.

INTERVJU E (CSD Ljubljana, enota Center, ženska)

J: Živjo! No, sva se pa le našli. Hvala, da si si vzela čas.

E: Ni problema, žal mi je, da sva mogli predstaviti, ampak sem vesela, da nama je le uspelo.

J: Super. Če se strinjaš, bom najin pogovor snemala, da ga bom potem lažje pretipkala.

E: Se strinjam, lahko začneva.

J: Kakšna je tvoja izobrazba?

E: *Univerzitetna diplomirana socialna delavka/ (E1).*

J: Koliko časa si že zaposlena na tem CSDju?

E: *Na tem centru sem zaposlena že 10 let, od samega začetka že na tej enoti/ (E2).*

J: Sedaj pa vaša supervizijska skupina – koliko članov šteje?

E: *Redno se srečanj udeležujemo štirje, dveh pa ni bilo že pol leta/ (E3).*

J: Aha, koliko časa se pa že ti udeležuješ supervizijskih srečanj?

E: *Odkar sem prišla iz porodniške, torej bo to zdaj približno že 2 leti/ (E4).*

J: Se spomniš, ste na začetku sklenili dogovor o sodelovanju v supervizijskem procesu?

E: Se spomnim, *na začetku nas je ta dogovor podpisalo 6/ (E5), sedaj pa smo dogovor na novo sestavili ravno na prejšnjem srečanju in ta dogovor smo podpisali štirije/ (E6).*

J: Se morda spomniš, kakšne cilje ste si zadali na začetku?

E: *Se zelo slabo spomnim, niti ne vem, če sem dogovor podrobno prebrala/ (E7).*

J: Dobro, ali pa imaš ti v v spominu kakšen konkretni cilj, s katerim si prišla na srečanje?

E: *Jaz se supervizije udeležujem zato, da se pogovorim o stvareh še z nekom, ki je nevtralen, zunanji/ (E8), ki ni vpleten v naše primere in naše dogajanje v službi/ (E9). In to je moj cilj, da slišim nekaj novega od nekoga, ki je strokovnjak na tem področju/ (E10) in od nekoga, ki me lahko vodi k nekim novim pogledom in rešitvam/ (E11).*

J: Kako pa ti je konkretno supervizijsko srečanje pomagalo pri doseganju cilja?

E: *Srečanje mi pri doseganju ciljev ni pomagalo/ (E12). Jaz na superviziji ne dobim tega, kar si želim in kar potrebujem/ (E13). Jaz s supervizijo pri nas oziroma z našim supervizorjem nisem zadovoljna, ker mi njegov način ni blizu/ (E14).*

J: Kako pa poteka vaše supervizijsko srečanje?

E: *Naše supervizijsko srečanje je enkrat na mesec/ (E15), traja uro in pol/ (E16). Poteka tako, da nas supervizor ob prihodu vpraša, s čim prihajamo na supervizijo/ (E17) in potem vsak pove s čim prihaja/ (E18) in potem se ustavimo pri vsakemu/ (E19). Potem najprej supervizor poda svoj feedback na to, kar si povedal/ (E20), potem*

pa še vsak od kolegov pove svoje mnenje in prispeva/ (E21). Vsi podelijo svoje videnje problema, ki ga je eden izpostavil/ (E22).

J: Katere pa so glavne teme, najpogostejši problemi, ki se izpostavljajo na srečanju?

E: *Kot najpogostejše bi rekla, da so to stvari, ki nas bremenijo pri delu/ (E23). Kar je predvsem prevelika količina dela/ (E24), težave, ki jih imamo z usklajevanjem družinskega življenja in službe/ (E25), pogovarjamo se o tem, kako je delat z zelo težavnimi strankami/ (E26) in pa včasih preidemo na konkretne primere, ki se nam trenutno dogajajo/ (E27) in potem drugi to situacijo pokomentirajo,/ (E28) povedo svoje mnenje in svoje videnje te situacije/ (E29). Tako da tudi konkretni primeri/ (E30), večinoma pa predvsem preobremenjenost in da se ne posvetiš stvarim, ki bi se jim moral, ker enostavno ni časa/ (E31).*

J: Katere so pa bi rekla, da so zate glavne prednosti supervizijskega procesa?

E: *Mi smo zelo vpeti v to delo, ki ga opravljamo/ (E32). Jaz sem mislila, da mi bo na supervizijskih srečanjih strokovnjak, pokazal neko novo perspektivo in pogledal na celotno zadevo z drugega zornega kota,/ (E33) mi dal neke alternativne primere tega, kar se dogaja/ (E34). Kot na primer, ko nekdo hodi na terapijo z namenom, da bo dobil nov pogled na svojo problemsko situacijo/ (E35). Zdi se mi, da smo tudi kot kolektiv v neko zadevo zelo vpleteni/ (E36) in nekdo zunanji pa ni/ (E37) in jaz sem na superviziji želela dobiti neko alternativo temu, kar jaz delam in kako jaz razmišljam/ (E38). Mislim pa tudi, da mora biti supervizija prostor, kjer se lahko oblikuje ekipa sodelavcev/ (E39) in to je tisto, kar nam lahko koristi tudi pri našem nadaljnjem delu/ (E40). Torej, da postanemo skupina, ki se preko supervizije še bolj začuti/ (E41), si med seboj podeli nekaj, kar nas bremeni/ (E42) in tako supervizija vpliva na to, da med sabo bolje sodelujemo/ (E43).*

J: Kaj pa sama refleksija v superviziji. Bi rekla, da reflektiraš proces? Ti to pomaga? Kako?

E: *Vem, da je refleksija osnova supervizije/ (E44). Da bi delala neko hudo refleksijo supervizijskega srečanja, to ne/ (E45). Reflektiram tako, da o tem razmišljam/ (E46), da se o tem tudi po superviziji pogovarjamo z ostalimi, ki so bili na superviziji/ (E47). Pri nas je pa ta izjema, da s supervizijo nismo najbolj zadovoljni in potem je naša refleksija prežeta z nezadovoljstvom s supervizorjem/ (E48), s tem, da si od supervizije odšel prazen/ (E49), da nisi dobil nič/ (E50), da bi si želel, da so stvari drugačne/ (E51), in predvsem to, da si želimo drugačnega supervizorja/ (E52). Ne dobimo tistega, kar smo upali, da bomo, glede na to, s čim smo na supervizijo prišli/ (E53). Mene pri supervizorju moti to, da je izjemno abstrakten pri svojih odgovorih/ (E54). On dela po teoriji izbire in vse je usmerjeno v to, da mi sami izbiramo, kako se bomo odzvali na nekaj, kako bomo odreagirali v neki situaciji/ (E55). S tem se absolutno strinjam, ampak jaz potem ne vem, kaj naj s tem naredim, kako potem naprej/ (E56). Če bi vedela, ne bi prišla na supervizijo, to ne bi bila težava/ (E57). Včasih pridemo na supervizijo z res konkretnim vprašanjem, kjer bi rabili popolnoma konkreten odgovor in to vse skupaj zapelje v neke abstraktne svetove/ (E58). In zato potem, ko razmišljam o srečanju in reflektiram, ni več pomembna vsebina srečanja in kaj sem dobila, ampak je samo veliko nezadovoljstva/ (E59). So pa seveda tudi stvari, ko sem o njih razmišljala, jih reflektirala in ugotovila, da so mi koristile, / (E60), ampak v večini pa z njim res nisem zadovoljna/ (E61).*

J: Razumem. Bi v zvezi s supervizijskim procesom povedala še kaj, kar vas nisem vprašala?

E: Mogoče le to. *Menim, da je supervizija nujna/ (E62). Tako, kot je organizirana trenutno na naši enoti, ni uspešna/ (E63). Strokovni delavci ne verjamemo vanjo/ (E64), naša skupina je šibka/ (E65), tudi sami nismo bili dosledni pri udeleževanju na teh supervizijah/ (E66) in smo tako v nekem začaranem krogu/ (E67). Ni se ustvarila neka močna supervizijska ekipa, ki bi v to verjela in bi potem lahko tudi nekaj dobila/ (E68). Tako da se mi zdi, da je pri nas nekako vse skupaj samo sebi v namen/ (E69). Verjamem in vem, da bi to morale izgledati drugače/ (E70), vem, da se s tem supervizorjem nismo uglasili in mogoče bi se z nekom drugim bolje/ (E71), ali pa tudi da nas bi bilo v skupini še več in bi lahko bolje sodelovali/ (E72). Pogoj za uspešno supervizijo je dober supervizor/ (E73), ki ustreza vsaj večini/ (E74). Pri nas ni neke dvosmerne komunikacije, bolj je predavanje/ (E75). Za moje pojme bi moral biti en namen supervizije to, da se čutiš, da lahko supervizorju in supervizijski skupini poveš vse/ (E76) in da ne boš imel občutka, kot ga imam tu, ko supervizor na nas gleda zviška, da to kar sprašujemo, je banalno/ (E77). Z njegove strani ne čutim sprejemanja, kar se mi ne zdi prav/ (E78). Ne pravim, da se mora nekdo s tabo strinjat, ampak vsaj da imaš občutek, da ima do tebe spoštljiv odnos in mislim, da je to osnovni pogoj za sodelovanje/ (E79).*

J: Super. To bi bilo vse. Hvala ti še enkrat za tvoj čas in odgovore!

E: Ni problema.

INTERVJU F (CSD Koroška, enota Slovenj Gradec)

J: Pozdravljena! Hvala, da si si vzela čas tako hitro. Najin pogovor bom snemala, da ga bom potem lažje pretipkala in če se s tem strinjaš, bi kar začeli.

F: Se strinjam, lahko začneva.

J: Super. Kakšna je tvoja izobrazba?

F: *Po izobrazbi sem magistra pedagoških znanosti/ (F1). Na področju svetovalnega dela sem napredovala v višjega svetovalca/ (F2), na pedagoški fakulteti v Kopru pa sem habitirala v višjega predavatelja/ (F3).*

J: Koliko časa pa si že zaposlena na tem CSD?

F: *Na tem CSD sem zaposlena že 18 let/ (F4). Preden sem se zaposlila na tem centru, sem po končani fakulteti delala kot strokovna delavka v kriznem centru/ (F5).*

J: Kaj pa vaša supervizijska skupina, koliko članov šteje?

F: *V tej skupini nas je 8/ (F6).*

J: Koliko časa pa se že ti udeležuješ supervizijskih srečanj?

F: *V tej supervizijski skupini sem drugo leto/ (F7) Gre za skupino, kjer smo vsi koordinatorji nasilja/ (F8) in v prvem letu smo delovali kot ena skupina, kjer nas je bilo 16, potem pa smo se razdelili v dve skupini po 8 članov/ (F9).*

J: Na začetku supervizije se sklene dogovor o sodelovanju. Se spomniš, da ste podpisali ta dogovor? Se spomniš, kakšne cilje ste si zadali?

F: *Dogovor je podpisan, ampak ga je v našem imenu podpisala skupnost za socialno delo, ki je organizacija, pri kateri smo mi kot skupina organizirani/ (F10). Ciljev se ne spomnim/ (F11).*

J: Imaš v spominu kak konkreten osebni cilj, s katerim si prišla ali pa prihajaš na srečanja?

F: *Sama sem v ta supervizijski proces šla malo zadržano, saj nisem vedela, kaj lahko od supervizorke pričakujem/ (F12). Imam par negativnih izkušenj iz preteklosti, kjer od supervizije nisem nič odnesla/ (F13) in sem v to šla res z zadržkom, kar sem supervizorki tudi povedala/ (F14), ko nas je na prvem srečanju vprašala kakšna so naša pričakovanja/ (F15), kaj si želimo/ (F16), česa nas je strah/ (F17). Moji cilji v začetku supervizije so bili to, da imam nekaj od procesa/ (F18), da nekaj dobim in na področju stroke/ (F19) in na osebnem področju/ (F20) in pa tudi da bom lahko iskrena/ (F21), da bom lahko stvari povedala na način, kako jih jaz vidim in doživljam/ (F22), da to ne bo sprejeto kot nekaj, kar je narobe/ (F23), ampak da bo sprejeto kot moje doživljanje/ (F24). Naše delo na področju socialnega varstva je težko pustiti v službi, končati z delom in oditi domov/ (F25). Težko ločiš strokovni in osebni del in to se mi zdi, da se tudi prepleta na superviziji/ (F26). Moja začetna pričakovanja so v visoki meri uresničena/ (F27), s supervizorko imam super, zaupen odnos in lahko ji povem vse/ (F28).*

J: Kako pa ti je supervizijsko srečanje pomagalo pri doseganju cilja?

F: *Moja pričakovanja so na vseh srečanjih izpolnjena/ (F29). Pomembno mi je, da lahko vsak pove, kaj razmišlja/ (F30), kako se počuti/ (F31), kako vidi svoje mesto v konkretni situaciji, ki jo obravnavamo/ (F32) in da smo vsi spodbujeni k temu, da smo aktivni udeleženci supervizije/ (F33). Tako da so moji cilji in pričakovanja uresničena/ (F34).*

J: Kako pa poteka vaše supervizijsko srečanje?

F: *Supervizijo imamo enkrat na mesec/ (F35), srečujemo se v prostorih skupnosti v Ljubljani/ (F36), v času epidemije smo zadevo prenesli na Zoom/ (F37). Naše srečanje poteka dve uri in 45 minut/ (F38). Na začetku*

supervizorka vpraša kako smo in tako vsak pove, kar in kolikor sam želi/ (F39) v nič nas nikoli ne sili/ (F40). To, ali govorimo o osebnem ali strokovnem področju je prepuščeno nam/ (F41). Vsak pride na vrsto/ (F42), gremo en krog/ (F43), potem se pogovarjamo o težavah, ki jih ima kdo/ (F44), obravnavamo kakšno posebno temo/ (F45). Če nas ima problem več, se dogovorimo, kdo bo prvi in supervizorka spelje srečanje tako, da lahko vsak pove, kar ga teži/ (F46). Potem imamo neko osrednjo temo, ki je spontana in se z njo ukvarjamo/ (F47). Ukvarjamo se z temami iz osebnega življenja/ (F48), predvsem pa iz strokovnega/ (F49). Supervizorka je zelo pozorna na neverbalno komunikacijo, veliko opazuje in nam to pove/ (F50), kar me vedno zelo navdihne/ (F51) in tako opiše naše razpoloženje/ (F52). S supervizorko smo zelo zadovoljni/ (F53), ona obvlada to, kar dela/ (F54).

J: Katere pa so glavne teme? S katerimi problemi najpogosteje prihajate na srečanje?

F: Naloga nas, ki smo koordinatorji nasilja, je to, da strokovnim sodelavcem nudimo podporo pri težjih primerih nasilja v družini/ (F55). Ko se ta podpora izvaja, strokovni delavci lahko kar hitro ta primer preložijo na nas/ (F56). In tukaj je pomembno to razmejevanje, koliko je tu konzultacije, usmerjanja in kje je to, da jaz delam namesto nekoga/ (F57). In tukaj imamo mi največkrat težave in te tematike obravnavamo na superviziji/ (F58). Torej na kak način biti strokovna podpora, ne da nase prevzameš naloge v celoti/ (F59), torej postavljanje meja/ (F60). Velikokrat se posvečamo odnosu do nasilja v družini, kar je specifična dela na področju socialnega varstva/ (F61). To tematiko moramo razumeti, kar pa ne velja za kar velik del strokovnega kadra/ (F62). Do nasilja moramo biti zelo kritični in zato je odnos do nasilja v družini v smislu strokovne podpore zakompliciran, saj se nasilje v družini še vedno zelo minimalizira/ (F63). In v tem je naša težava to, da nas obtožijo, da kompliciramo, ampak mi samo poudarjamo odnos do nasilja, saj je to področje zelo kompleksno in če nismo dovolj previdni, se lahko konča tragično/ (F64). Obravnavamo pa tudi težave, s katerimi se srečujemo pri ukrepu odvzema otroka/ (F65), kjer se trudimo, da poskušamo pred tem storiti vse, kar pa je zelo težko razložiti drugim organom, s katerimi sodelujemo/ (F66). Naše delo na področju socialnega varstva je velikokrat nespoštovano/ (F67), saj vsi mislijo, da lahko vse prenašajo na nas, da bomo prišle in vse uredile, ne pa da bomo sodelovali, ko so oni svoje naredili/ (F68). To so generalne težave naše skupine, ki jih obravnavamo na superviziji/ (F69).

J: Katere so zate glavne prednosti supervizijskega procesa?

F: Zame so prednosti to, da lahko na superviziji razčistim določene dileme, ki jih imam/ (F70). Potem razmišljam in razčistim, ali sem nekaj naredila prav/ (F71), ali sem naredila vse mogoče/ (F72). Primer je, ko sem dobila očitek od drugega organa, da nismo naredili vsega za zaščito otrokovih koristi/ (F73) in potem sem na superviziji to izpostavila in razčistila, če sem jaz naredila vse, kar sem lahko/ (F74). Tam zvem za nove načine, kako naj suvereno stojim za tem, kar govorim in delam/ (F75) in da v to tudi dejansko verjamem/ (F76) in da se ne pustim vplivom očitkov/ (F77) in da zmorem obdržati suvereno, odločno, samozavestno držo pri svojem delu/ (F78).

J: Kaj pa refleksija supervizijskega procesa? Se tega poslužuješ? Se zavedaš? Kako ti refleksija supervizijskega procesa pomaga?

F: Na naših supervizijskih srečanjih mi refleksijo naredimo že med srečanjem, ko teče zadnji krog med nami/ (F79). Takrat nas supervizorka povabi, da najprej vpraša tistega, ki je problem izpostavil, kako je s tem, kar je danes dobil/ (F80), ali je dobil, kar je potreboval/ (F81), kako se počuti zdaj/ (F82), ali bo zmožen naprej/ (F83), kakšni bodo njegovi naslednji koraki/ (F84). Potem pa povabi še ostale v to refleksijo, da še mi povemo, kako smo in kaj smo dobili/ (F85), vsak pove svoje mnenje/ (F86) in tako z refleksijo naredimo zaključek srečanja/ (F87). Po samem srečanju, predvsem takrat, ko ti izpostaviš problem, pa menim, da stvari, ki jih dobim tam, odmevajo še potem nekaj časa, mogoče kak teden/ (F88). V tistem času stvari sama premlevam in o teh stvareh razmišljam/ (F89) in jih na nek način sama reflektiram/ (F90). V zadnjem času je trajalo malo več kot en teden, da sem se s temi stvarmi pomirila, ker so me zelo vznemirile/ (F91). Tako da po supervizijskih srečanjih v meni še nekaj časa tečejo notranji procesi/ (F92). Supervizija mi da neko vsebino, ki jo moram predelati potem sama pri sebi/ (F93) in ta vsebina mi pomaga/ (F94), me pomirja/ (F95) in menim, da refleksija teče ves čas, tudi na nezavedni ravni/ (F96).

J: Pa še zadnje vprašanje, bi mi v zvezi s supervizijskim procesom povedala še kaj, kar te nisem vprašala?

F: Pomembno je, kdo in kakšen je supervizor/ (F97). Potrebno je, da se dobro izbere in pri tem je treba bit malo siten, da dobiš, to kar potrebuješ/ (F98). Namen supervizije ni samo to, da mi odkljukamo, da supervizija je, da delodajalec izpolnjuje svoje naloge/ (F99), ampak je pomembno predvsem to, kakšna je supervizija/ (F100), kaj od nje strokovni delavci odnesemo/ (F101) in ali se tam razbremenimo/ (F102). Namen supervizije niso strokovne razprave/ (F103), ampak da se govori o tem, kako smo delali/ (F104), ali smo delali prav ali ne/ (F105).

in kaj to pomeni za nas/ (F106). Tako da ja, *pomembno je, kdo je izbran za supervizorja/* (F107). *Naziv supervizorja ni vse/* (F108), *pomembno je, da čuti svoje poslanstvo/* (F109), *ima dovolj empatije/* (F110) in *da zato supervizijo vodi uspešno/* (F111) in *da je za supervizante koristen/* (F112). *Supervizija pa mislim da je nujna za strokovne delavce/* (F113).

J: Super, to bi bilo to. Hvala ti za tvoj čas!

F: Ni problema, z veseljem.

9.3 Odprto kodiranje

INTERVJU A				
OZNAKA IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	TEMA
A1	<i>Sem magistra socialnega dela</i>	Magistra socialnega dela	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
A2	<i>Po tem, ko sem opravila pripravništvo, sem tukaj zaposlena že tri leta</i>	Zaposlena tri leta	Čas dela na centru za socialno delo	Statistični podatki o skupini
A3	<i>Dogovor nas je podpisalo devet</i>	Devet podpisalo dogovor	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A4	<i>Nas je v supervizijo vključenih relativno malo</i>	Malo vključenih	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini
A5	<i>V trenutni skupini smo samo socialne delavke, supervizija pa je organizirana na način, da ima področje uveljavljanja pravic iz javnih sredstev organizirano drugo supervizijo</i>	Skupina socialnih delavk	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini
A6	<i>Srečanj se udeležujem že odkar sem zaposlena, torej vsa tri leta</i>	Tri leta udeležbe	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini
A7	<i>Sklenili smo pisni dogovor, ki smo ga prebrali in podpisali šele na naslednjem srečanju, če bi se vmes pojavilo še kaj, s čimer bi ga lahko dopolnili</i>	Sklenitev in podpis pisnega supervizijskega dogovora	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A8	<i>Vodilo je bilo, da se vsi strinjamo z dogovorom, v vseh točkah</i>	Strinjanje z dogovorom	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A9	<i>Velik poudarek smo dali zaupanju med člani skupine</i>	Zaupanje med člani skupine	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A10	<i>Bili so mešani občutki in zato smo velik del dogovora namenili ubesedenju zaupnega in varnega prostora</i>	Ubesedenje zaupnega in varnega prostora	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A11	<i>Dogovorili smo se, da se skupina čez leto ne preoblikuje, ampak, da so vedno prisotni le člani, ki so dogovor sooblikovali in se z njim strinjali</i>	Strinjanje glede sestave supervizijske skupine	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces

A12	<i>Dogovorili smo se o terminih in trajanju supervizije</i>	Termini in trajanje	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A13	<i>Določili osebo, ki bo komunicirala med skupino in supervizorjem</i>	Določitev osebe za komunikacijo med skupino in supervizorjem	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A14	<i>Dogovorili smo se, do katerega dneva sporočimo, kaj bo tema supervizije, da se je lahko supervizorka pripravila ali pripravila temo, ki je takrat aktualna in o kateri se bomo pogovarjali</i>	Termin sporočitve teme supervizije	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A15	<i>Dogovorili smo se, da odsotnosti opravičujemo, da uskladimo delovne obveznosti na način, da se supervizije udeležimo</i>	Opravičevanje odsotnosti	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
A16	<i>Na začetku smo določili skupinske in individualne cilje</i>	Skupinski in individualni cilji	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A17	<i>Individualne je oblikoval vsak zase in jih je obdržal pri sebi</i>	Oblikovanje individualnih ciljev	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A18	<i>Skupinske smo oblikovali skupaj</i>	Skupno oblikovanje skupinskih ciljev	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A19	<i>Cilj je bil, da prihajamo pripravljeni, da lahko takoj začnemo in se tako učimo</i>	Pripravljenost na srečanje	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A20	<i>Cilj je bil, da se da vsakemu posamezniku besedo</i>	Dajanje besede vsakemu	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A21	<i>Vsakič vsi povemo, kakšni so naši občutki</i>	Vsi povedo svoje občutke	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A22	<i>Skupni cilj je bil, da bomo ustvarjali občutek varnosti, podpore in razbremenitve</i>	Ustvarjanje občutka varnosti, podpore in razbremenitve	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A23	<i>Da bomo aktivno sodelovali</i>	Aktivno sodelovanje	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A24	<i>Skrbeli za kvalitetno delo</i>	Skrb za kvalitetno delo	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A25	<i>Da bomo iskreni</i>	Iskrenost	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A26	<i>Sproti razreševali nejasnosti</i>	Sprotno razreševanje nejasnosti	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A27	<i>Da bomo spoštovali meje drug drugega</i>	Spoštovanje meja drug drugega	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A28	<i>se med seboj podpirali</i>	Medsebojna podpora	Začetni cilji	Cilji v superviziji
A29	<i>Sem se pripravljala, da bom na superviziji izpostavila konflikt, ki sem ga imela z vodjo, ker me je to zelo težilo</i>	Izpostavitve konflikta	Osebni cilji	Cilji v superviziji
A30	<i>Sem si naredila cilj, da bom na superviziji lahko izpostavila svoje občutke</i>	Izpostavitve občutkov	Osebni cilji	Cilji v superviziji

A31	<i>Povedala iskreno in spregovorila o tem, da razmišljam o odpovedi, ker o tem nisem pred tem nikomur v službi povedala</i>	Iskrenost	Osebni cilj	Cilji v superviziji
A32	<i>Na srečanju sem se počutila slišano in razumljeno</i>	Slišana in razumljena na srečanju	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
A33	<i>Sem imela slabo vest, ker se je skoraj celotna supervizija porabila zame</i>	Slaba vest zaradi fokusa srečanja	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
A34	<i>Kar sem tudi v evalvaciji povedala ampak sem dobila od vseh jasno sporočilo, da so veseli, da sem to izpostavila</i>	Povratno sporočilo ostalih udeležencev	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
A35	<i>Da sem pogumna</i>	Pogum	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
A36	<i>Da ne smem imeti slabe vesti</i>	Brez slabe vesti	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
A37	<i>Naprej je bilo lažje, ker so točno vedeli, kako se počutim</i>	Razumevanje počutja	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
A38	<i>So mi med supervizijo dali vzpodbudo</i>	Vzpodbuda	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
A39	<i>Da ni vredno in da naj poskrbim zase</i>	Skrb zase	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
A40	<i>Naše srečanje traja devetdeset minut</i>	Devetdeset minut srečanja	Trajanje supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A41	<i>Na začetku vsak na kratko pove, kako se počuti</i>	Počutje vsakega na začetku srečanja	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A42	<i>Naredi se krog</i>	Krog	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A43	<i>Potem je pa odvisno ali posameznik kaj izpostavi</i>	Izpostavitev teme posameznika	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A44	<i>Ali ima za nas kaj pripravljena supervizorka</i>	Pripravljena tema od supervizorke	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A45	<i>Vključi se lahko vsakdo</i>	Vključitev vseh	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A46	<i>Če gre za delo na sebi, veliko delamo sami in predstavimo skupini toliko, kolikor želimo.</i>	Delo na sebi in predstavitev drugim	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A47	<i>Na koncu je vedno refleksija.</i>	Refleksija na koncu	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A48	<i>V prejšnji skupini smo imeli navado, da smo po superviziji spili še kavo.</i>	Kava na koncu srečanj v prejšnji skupini	Primerjava supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A49	<i>Če primerjam s prejšnjo supervizijsko skupino, mi takšen način odgovarja,</i>	Zadovoljstvo v primerjavi s prejšnjo skupino	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces

	<i>ker tako več dobim od supervizije</i>			
A50	<i>V tem obdobju veliko časa posvetimo tudi našemu počutju glede same epidemiološke situacije</i>	Počutje glede epidemiološke situacije	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A51	<i>Se ves čas poudarja, kako moramo biti še posebej občutljivi na uporabnike, katerih stiske so se povečale</i>	Posebna občutljivost za povečanje stisk uporabnikov	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A52	<i>So se povečale tudi naše stiske</i>	Povečanje stisk strokovnih delavcev	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A53	<i>To je zelo dobrodošlo, v smislu dela na sebi, spoznavanje sebe in svojih občutij</i>	Delo na sebi in spoznavanje sebe in svojih občutij	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A54	<i>Velikokrat se izpostavijo razni primeri, ki so obremenjujoči za strokovnega delavca in se iščejo skupne rešitve</i>	Obremenjujoči primeri in iskanje skupnih rešitev	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A55	<i>Veliko se dela tudi na tem, kako izboljšati timsko sodelovanje</i>	Izboljšanje timskega sodelovanja	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A56	<i>Izdelali smo načrt, kako razporediti naloge v timskem delu, kdo je za kaj odgovoren, kaj lahko kdo prispeva</i>	Načrt razporeditve nalog, odgovornosti in prispevka v timskem delu	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A57	<i>Da ni timsko delo samo v smislu, da se sestanemo in dogovorimo o nalogah, ki jih potem izvede ena oseba</i>	Timsko delo več kot sestanek in dogovor	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A58	<i>V prejšnji službi nas je bilo veliko vpetih v delo z eno družino in je zadeva postala preobremenjujoča za vse vpletene.</i>	Preobremenjenost zaradi preveč vpetih v prejšnji službi	Primerjava supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A59	<i>Takrat nam je direktorica omogočila izredno supervizijo, v katero smo bili vključeni samo strokovni delavci na tem primeru</i>	Izredna supervizija za strokovne delavce enega primera	Primerjava supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A60	<i>Je bila vsebinsko namenjena delu s to družino</i>	Namen vsebine za eno družino	Primerjava supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A61	<i>Smo bili vsi hvaležni za to izkušnjo in možnost, ker nas je razbremenila</i>	Hvaležnost za izkušnjo in možnost razbremenitve	Primerjava supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A62	<i>Smo prišli do spoznanja, da smo naredili dovolj</i>	Dovolj narejeno	Primerjava supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

A63	<i>Iz obeh supervizijskih skupin imam izkušnjo, da se izpostavi tudi težave v medsebojnih odnosih</i>	Medsebojni odnosi	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A64	<i>Vodnosu med nadrejenimi in podrejenimi.</i>	Odnos med nadrejenimi in podrejenimi	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A65	<i>Ko se kdo počuti neslišane, da ima občutek, da je preobremenjen in tega vodja ne sliši</i>	Občutek neslišnosti glede preobremenjenosti	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A66	<i>Se s sodelavci vsakodnevno vidimo in nekako vsi izgledamo v redu in to tudi povemo</i>	Vsakodnevno dobro počutje sodelavcev	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A67	<i>Na superviziji pa se pokaže, kakšno je realno stanje</i>	Realno stanje na superviziji	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A68	<i>Da ne gre več, ker je preveč dela</i>	Preveč dela	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A69	<i>Da je zapleteno in kompleksno</i>	Zapletenost in kompleksnost	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A70	<i>Da ni poslušna nadrejenih</i>	Ni poslušna nadrejenih	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A71	<i>Ko vidiš, da v tem nisi sam, je že zaradi tega lažje, ker si razumljen</i>	Razumevanje v skupini in lažje delovanje	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A72	<i>Je to čisto odvisno od dogajanja na centru na splošno</i>	Dogajanje na centru na splošno	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A73	<i>Največkrat obravnavana družina z mladoletnimi otroki</i>	Družina z mladoletnimi otroki	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A74	<i>Kjer imajo zaradi nasilnih in agresivnih strank strokovni delavci potem stiske</i>	Težavne stranke	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A75	<i>So pogoste teme odnosi v kolektivu</i>	Medsebojni odnosi	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A76	<i>Razporeditev dela</i>	Razporeditev dela	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A77	<i>Preobremenjenost</i>	Preobremenjenost	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A78	<i>Neslišnost</i>	Neslišnost	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A79	<i>Meni je najbolj pomembno, da ima supervizija strukturo</i>	Struktura supervizije	Pogoji za uspešno supervizijo	Supervizijski proces
A80	<i>Pomembno je, da supervizijo vodi oseba, ki bo to strukturo vzdrževala</i>	Vodja, ki vzdržuje strukturo	Pogoji za uspešno supervizijo	Supervizijski proces

A81	<i>Bo prekinila, če bo zadeva prišla v nekonstruktivno debato</i>	Prekinitev nekonstruktivne debate	Pogoji za uspešno supervizijo	Supervizijski proces
A82	<i>Prednost je, ker je skupina usmerjena k istim ciljem in nam je vsem skupno, da smo zaposleni na istem delovnem mestu</i>	Usmerjenost skupine k istim ciljem	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa
A83	<i>Ker je to prostor in čas, kjer lahko poveš vse, tudi kar te je sram, ampak čutiš in veš, da je tam varno in da te nihče ne bo obsojal, ker si to rekel na glas.</i>	Varen prostor in čas za pogovor brez sramu in obsojanja	Varen prostor	Prednosti supervizijskega procesa
A84	<i>Dobro je, ker se porodi ogromno novih idej</i>	Porajanje novih idej	Novo znanje	Prednosti supervizijskega procesa
A85	<i>Rešitve so konstruktivne</i>	Konstruktivne rešitve	Novo znanje	Prednosti supervizijskega procesa
A86	<i>Zame je občutek po superviziji odličen, počutim se lažjo</i>	Odličen in lažji občutek po superviziji	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
A87	<i>V tem času sem imela izkušnje s tremi supervizorji in vidim, da je uspeh supervizije zelo odvisen od vodenja</i>	Pomen supervizorja	Pogoji za uspešno supervizijo	Supervizijski proces
A88	<i>Včasih smo se prav ujeli v samo jamranje in po preteku 90 minut smo še vedno samo jamrali in se potem podpisali na list za prisotnost in s tem odšli.</i>	Ujetost v jamranje	Vsebina supervizijskega srečanja	Supervizijska srečanja
A89	<i>Zelo je pomembno, da se srečanje zaključi na način, da gremo z dobrimi občutki iz supervizije</i>	Zaključek srečanja z dobrimi občutki	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A90	<i>Ne da te nekaj skrbi še cel teden, ker od tega nimaš nič</i>	Zaključek brez naknadnih skrbi	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
A91	<i>Menim, da je zelo pomembno, da je dober supervizor</i>	Pomen supervizorja	Pogoji za uspešno supervizijo	Supervizijski proces
A92	<i>Najbolj mi pomaga to, da si lahko v refleksiji popolnoma iskren in s tem ne bo nihče užaljen</i>	Varen prostor za iskrenost pri refleksiji	Varen prostor	Refleksija v superviziji
A93	<i>Refleksija je nekakšen povzetek tega, kar si se na superviziji naučil</i>	Refleksija kot povzetek naučenega na superviziji	Učenje	Refleksija v superviziji
A94	<i>Bi rad nesel naprej in ti še bolj ostane, ko to ponoviš</i>	Ponavljanje kot utrjevanje	Učenje	Refleksija v superviziji
A95	<i>Zanimivo je slišati, kaj drugi izpostavijo kot tisto, kar jim je najbolj</i>	Izpostavljanje vseh in odpiranje novih zornih kotov	Pogled od zunaj	Refleksija v superviziji

	<i>ostalo, kar se jih je najbolj dotaknilo, kar odpre nove zorne kote</i>			
A96	<i>Menim, da je v našem delu supervizija nujno potrebna</i>	Supervizija je nujna	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
A97	<i>Na superviziji se ne bi smelo varčevati z denarjem</i>	Brez varčevanja na superviziji	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
A98	<i>Menim, da je 10 supervizijskih srečanj, ki so planirane za celotno leto, premalo, ker se vmes nagrmačijo stvari, primeri, občutki, o katerih bi bilo gotovo bolje spregovoriti prej</i>	Premalo srečanj zaradi količine primerov in občutkov	Želje glede supervizije	Supervizijski proces
A99	<i>Se velikokrat o teh stvareh pogovorimo v recimo temu nestrukturirani interviziji, vendar ni enako</i>	Pogovor v nestrukturirani interviziji	Želje glede supervizije	Supervizijski proces
A100	<i>Menim, da bi bilo treba supervizijo organizirati na način, da bi se zagotovila vsem, ker se kdo v supervizijo tudi ne vključi zaradi, na primer spora s sodelavcem in se tam ne bo počutil varnega</i>	Potrebna organizacija in zagotovitev varne supervizije za vse	Želje glede supervizije	Supervizijski proces
A101	<i>Poleg tega se supervizija nikoli ne všteje v opravljeno delo, kar bi se po mojem mnenju moralo</i>	Potrebno štetje supervizije v opravljeno delo	Želje glede supervizije	Supervizijski proces
INTERVJU B				
B1	<i>Po končanem univerzitetnem študiju sem diplomirana psihologinja</i>	Diplomirana psihologinja	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
B2	<i>Zraven sem naredila nekaj začetnih seminarjev z vedenjske kognitivne terapije in psihodrame, tako da imam nekaj dodatnih izobraževanj, nimam pa še zaključeno</i>	Dodatna izobraževanja iz vedenjske kognitivne terapije in psihodrame	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
B3	<i>Tukaj sem zaposlena tri leta</i>	Zaposlena tri leta	Čas dela na centru za socialno delo	Statistični podatki o skupini
B4	<i>Na centrih za socialno delo delam že šest let</i>	Delo na centrih za socialno delo zaposlena že šest let	Čas dela na centru za socialno delo	Statistični podatki o skupini
B5	<i>Pred tem pa sem dve leti in pol delala v nevladni organizaciji</i>	Pred tem delo v nevladni organizaciji	Prejšnja zaposlitev	Statistični podatki o skupini
B6	<i>Največkrat nas je na srečanju približno pet, ki</i>	Pet udeležencev	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini

	<i>redno udeležujemo srečanj</i>			
B7	<i>Zdaj se srečanj udeležujem malo več kot eno leto</i>	Eno leto udeležbe	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Supervizijski proces
B8	<i>Jaz sem takrat manjkala, saj sem bila takrat še na porodniški, ampak vem pa, da so se zmenili kdaj in katere dni bodo srečanja potekala</i>	Termini in trajanje	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
B9	<i>Kako se bo vodila evidenca</i>	Vodenje evidence	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
B10	<i>Da bo prostor za vsakega</i>	Prostor za vsakega	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
B11	<i>Po tem dogovoru na tak način potekajo vsa srečanja</i>	Potek srečanj v skladu z dogovorom	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
B12	<i>Je tam res varen prostor</i>	Varen prostor	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
B13	<i>Ni prekinjanja drug drugega</i>	Brez prekinjanja	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
B14	<i>Supervizijski dogovor je bil predvsem vzpostavitev varnosti</i>	Vzpostavitev varnosti	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
B15	<i>Kakšni pa so bili cilji pa ne vem, ker me ni bilo tam</i>	Ne spominjanje ciljev v dogovoru	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
B16	<i>Na srečanje sem enkrat prišla s konkretno temo, ko sem po telefonskem pogovoru z eno stranko sama sebe spravila v stanje, kjer nisem mogla več delat tisti dan</i>	Konkretna tema glede stiske zaradi stranke	Teme na supervizijskih srečanjih	Supervizijska srečanja
B17	<i>Po tem pogovoru sem imela hude fizične simptome</i>	Fizični simptomi po pogovoru	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B18	<i>Šla sem bruhat, bilo mi je grozno, to se mi še nikoli ni zgodilo</i>	Bruhanje	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B19	<i>Stranka me je žalila, šla je zelo na osebni nivo, jaz pa sem mislila, da ji pomagam</i>	Žalitve, osebni nivo s strani stranke	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B20	<i>Naslednje par dni me je bilo strah priti v službo, strah me je bilo, da se mi bo ta slaba izkušnja ponovila</i>	Strah pred ponovitvijo izkušnje v službi	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B21	<i>Potem smo na superviziji govorili o tem, na kakšen način si lahko drugič pomagam, zakaj je sploh do tega prišlo</i>	Način za pomoč v prihodnosti	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B22	<i>Tako je bil moj cilj, da bom naslednjič v takem primeru znala ravnati drugače</i>	Znati drugače ravnati vnaprej	Osebni cilji	Cilji v superviziji

B23	<i>Supervizor mi je pomagal dojet, da sem sama sebi postavila previsoka pričakovanja, ker takšna sem, to je moja osebna zgodba iz otroštva</i>	Dojemanje same sebe	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
B24	<i>Šlo je za obuditev nekih starih stvari, ki se seveda pojavljajo pri delu z ljudmi</i>	Obuditev starih stvari pri delu z ljudmi	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
B25	<i>Jaz pri svojem delu zelo želim reševati druge in pri tem si postavljam previsoka pričakovanja in mislim, da je od mene odvisno, kako bo stranka reševala svoje življenje, kar ni res</i>	Previsoka pričakovanja pri delu s strankami	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
B26	<i>Tako mi je supervizor pomagal dojet, razmejiti sebe in tujo družino, ki se ji dogajajo njihove stvari</i>	Postavljanje meja	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
B27	<i>Mi je pomagal, da sem potem lahko ta primer predala nekomu drugemu, da sem ugotovila, da z njimi ne morem več delat, da je bilo vsega preveč in da me ni več strah, da tudi če pride ta stranka, se z njo lahko soočim</i>	Ugotovitev nemoči, predaja primera in soočanje brez strahu	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
B28	<i>Supervizijsko srečanje mi je pomagalo, ko so tudi drugi udeleženci povedali podobne izkušnje z isto stranko, njim se sicer to ni usedlo tako globoko kot meni, ampak tukaj sem začela razumeti</i>	Slišanje izkušnje drugih	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
B29	<i>Bilo mi je lažje tudi iz tega vidika, ker se je odgovornost malo porazdelila, ko so mi so sodelavci rekli, da to ni moj primer, ampak je naš</i>	Porazdelitev odgovornosti med sodelavci	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
B30	<i>Dobivamo se enkrat na mesec</i>	Srečanje enkrat na mesec	Pogostost supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B31	<i>Ko pridemo tja, se usedemo</i>	Posesti se na začetku	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B32	<i>Supervizor je vedno točen, kar mi je neverjetno</i>	Točen supervizor	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
B33	<i>On začne z uvodom in vsakega posameznika vpraša, s čim danes prihaja na to supervizijo</i>	Vprašanje supervizorja, s čim prihajajo	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

B34	<i>Potem vsak pove, kaj ima, če ima kakšno temo, ki bi jo rad izpostavil</i>	Izpostavitve teme posameznika	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B35	<i>Včasih ko kdo reče, da nima teme, potem ugotovimo, da jo ima predvsem on</i>	Tema predvsem pri tistem, ki pravi, da je nima	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B36	<i>supervizor da vsem enako možnost, da povemo</i>	Vključitev vseh	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B37	<i>Če imamo vsi teme, s katerimi prihajamo, bomo tam obdelali vse teme</i>	Obdelava vseh tem od vseh udeležencev	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B38	<i>Jaz še nisem imela občutka, da se ne bi imela možnosti izraziti</i>	Ni občutka za nezmožnost izražanja	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B39	<i>Kar se tiče zaključka srečanja, pa se je sedaj že kar parkrat zgodilo, da je supervizor rekel, da smo pa zdaj ravno odprli Pandorino skrinjico, zdaj pa moramo zaključiti, saj nam zmanjkuje časa</i>	Zaključek srečanja in premalo časa	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B40	<i>Supervizor vedno srečanje spelje tako, da zaključimo takrat, ko se pogovorimo o vseh temah, sedaj pa se je res parkrat zgodilo, da nam je zmanjkalo časa in takrat je rekel, da bomo temo, za katero nam je zmanjkalo časa, obravnavali naslednjič in da naj ga spomnimo na to</i>	Premalo časa	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B41	<i>Naslednjič pa se tega nihče ne spomni, ker imamo takrat vedno nove aktualne teme, ki nas bremenijo in pozabimo na stare teme</i>	Premalo časa	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B42	<i>Srečanje pa traja vedno isto, uro in pol</i>	Devetdeset minut srečanja	Trajanje supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B43	<i>Najpogostejše teme so zasičenost z delom</i>	Preveč dela	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B44	<i>Preobremenjenost strokovnih delavcev</i>	Preobremenjenost	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B45	<i>Reševanje konkretnih primerov pri nas pride nekje na zadnje mesto</i>	Reševanje konkretnih primerov na zadnjem mestu	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B46	<i>Prvo je razreševanje stisk, ki jih imamo zaradi tega, ker smo preveč obremenjeni in kako si razporedimo primere –</i>	Razreševanje stisk zaradi preobremenjenosti in prioritete primerov	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

	<i>komu dati prednost, kako si jih urediti po prioritetah</i>			
B47	<i>Velikokrat je tema supervizije tudi nemoč, kjer smo strokovni delavci postavljeni v položaj, kjer smo nemočni pri delu z družinami, ker nam družine zaprejo vrata, ko govorimo o ogroženosti otrok</i>	Nemoč strokovnih delavcev zaradi nemoči in položaja pri delu z družinami v primerih ogroženosti otrok	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B48	<i>Ko so kakšne stranke »težavne«, agresivne</i>	Težavne stranke	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B49	<i>Skratka, te težave, ki jih imamo pri vzpostavljanju odnosa z družino, to največkrat</i>	Težave pri vzpostavljanju odnosa z družino	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B50	<i>Konkretni primeri pa pridejo na dno lestvice</i>	Reševanje konkretnih primerov na zadnjem mestu	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B51	<i>Ker o konkretnih primerih, težavah, kaj bi lahko naredili, kako se moramo lotiti kakšne stvari, to rešujemo tedensko na kolegijih</i>	Obnavljanje konkretnih primerov in težav na tedenskih kolegijih	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B52	<i>Na superviziji se posvečamo predvsem našim občutkom, ki jih doživljamo</i>	Posvečanje supervizije doživljanju občutkov	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B53	<i>Naš način supervizije je tak, da se naš supervizor ne spušča v globino nas strokovnih delavcev</i>	Način supervizije brez spuščanja supervizorja v globino strokovnih delavcev	Zadovoljstvo supervizorko s	Supervizijski proces
B54	<i>On je bolj objektivno orientiran, njegov način je bolj način izbire, on želi, da mi stopimo korak nazaj in na vse skupaj gledamo objektivno</i>	Objektivna orientiranost	Zadovoljstvo supervizorko s	Supervizijski proces
B55	<i>Ves čas nas spodbuja, da smo še bolj strokovni</i>	Spodbujanje strokovnosti	Zadovoljstvo supervizorko s	Supervizijski proces
B56	<i>Da svoje travme, ki jih imamo, na katere nas ljudje spominjajo, ozaveščamo</i>	Ozaveščanje travm	Zadovoljstvo supervizorko s	Supervizijski proces
B57	<i>Da ozaveščamo naša čustva in kaj ne sodi v službo in v naše primere</i>	Ozaveščanje čustev in primernost v službi	Zadovoljstvo supervizorko s	Supervizijski proces
B58	<i>O konkretni organizaciji dela ali pa o odnosih med sodelavci se mi na superviziji sicer ne pogovarjamo, takšnih težav hvala bogu nimamo, ker vem da imajo marsikje največ</i>	Ni govora o organizaciji dela in medsebojnih odnosih	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

	<i>težav predvsem z odnosi v kolektivu, da so skregani</i>			
B59	<i>Mi smo dovolj zreli za supervizijo, da lahko vnašamo vsebine, ki so primerne za supervizijo</i>	Zrelost za primerne vsebine za supervizijo	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B60	<i>predvsem naše doživljanje našega dela</i>	Doživljanje dela	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B61	<i>Ne ravno, da bi reševali neke širše probleme v sistemu, ampak naše konkretne</i>	Konkretni primeri	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
B62	<i>Glede tega bi izpostavila predvsem strokovno podporo</i>	Strokovna podpora	Strokovna rast	Prednosti supervizijskega procesa
B63	<i>Da je tam nekdo, ki je objektiven in ni član našega kolektiva, kar je prednost, da slišiš z njegovih ust neko razbremenitev</i>	Nekdo objektiven, ni član kolektiva, ki razbremeni	Delo supervizorke	Prednosti supervizijskega procesa
B64	<i>Supervizor ni tak, da reče da bo vse v redu in da naj se ne sekiramo, ampak on predstavi in analizira situacijo tako, da jo lažje razumeš in da v delo ne greš z vsemi čustvi, ampak si lahko bolj objektiven</i>	Spodbujanje objektivnosti	Zadovoljstvo supervizorko	Supervizijski proces
B65	<i>To je glavna prednost, da se z vsako supervizijo učiš bit bolj strokoven, pridobiš na strokovnosti</i>	Pridobivanje strokovnosti	Strokovna rast	Prednosti supervizijskega procesa
B66	<i>Tam se tudi čustveno razbremeniš pri posameznih primerih</i>	Čustvena razbremenitev	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
B67	<i>V supervizorju dobiš neko oporo</i>	Opora supervizorja	Delo supervizorke	Prednosti supervizijskega procesa
B68	<i>Začutiš neko pripadnost organizaciji</i>	Pripadnost organizaciji	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa
B69	<i>Organizacija mi je omogočila supervizijo, za to sem hvaležna in tako lažje in raje pridem v službo</i>	Hvaležnost in lažje prihajanje v službo	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa
B70	<i>Zaradi tega vem, da z vsemi težavami nisem prepuščena sama sebi</i>	Ni osamljenosti s težavami	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
B71	<i>To se mi zdi ključno, da imamo to podporo, ki jo nujno rabimo</i>	Nujno potrebna podpora	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
B72	<i>Sama bi lahko imela supervizijo vsak teden</i>	Želja po tedenski superviziji	Želje glede supervizije	Supervizijski proces
B73	<i>Vsak zase srečanje reflektira, ko srečanje zaključimo</i>	Reflektiranje po srečanju	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v

B74	<i>Sam supervizijski proces učinkuje naknadno</i>	Nakladni učinek supervizijskega procesa	Načini reflektiranja	Refleksija supervizij v
B75	<i>Meni se velikokrat dogaja, da mi vsebina srečanja in vse, kar sem se naučila, pomaga pri konkretnem primeru s strankami</i>	Pomoč vsebine srečanja pri konkretnem primeru pri delu s strankami	Učenje	Refleksija superviziji v
B76	<i>In tako se v različnih situacijah spomnim, kaj smo glede takih konkretnih stvari rekli na superviziji in tako mi pomaga supervizijski proces</i>	Pomoč vsebine supervizije v konkretnih situacijah	Učenje	Refleksija superviziji v
B77	<i>Menim, da supervizija ves čas učinkuje</i>	Učinek supervizije ves čas	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
B78	<i>Ni pa tako, da bi se jaz zavestno usedla po superviziji in začela razmišljati in reflektirati to, kar je bilo danes na superviziji</i>	Zavestno reflektiranje o dogajanju na superviziji	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
B79	<i>Včasih sem si takoj po supervizijskem srečanju zapisala stvari, ki so mi bile pomembne, zdaj pa tega ne delam več, ker trenutno imam preveč vsega, ne najdem dovolj časa</i>	Premalo časa za takojšnjo refleksijo	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
B80	<i>pustim, da se izkušnja usede sama</i>	Ponotranjenje izkušnje	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
B81	<i>Pomembne stvari pridejo nazaj v primerih, ko to potrebujem</i>	Uporabnost izkušnje	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
B82	<i>Zdi se mi, da je za dobro supervizijo bistvenega pomena to, kdo je supervizor, kakšen človek sedi tam</i>	Pomen supervizorja	Pogoji za uspešno supervizijo	Supervizijski proces
B83	<i>Jaz načeloma sem z našim supervizorjem zadovoljna</i>	Zadovoljstvo s supervizorjem	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
B84	<i>Mislim, da ima veliko znanja</i>	Veliko znanja	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
B85	<i>imam pa izkušnje z drugimi psihoterapevti in on je zelo objektivni, zelo racionalizira, ne gre v neka čustva in empatijo, ni empatičen sogovornik</i>	Objektivnost, racionalnost, neempatičnost supervizorja	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
B86	<i>Ampak je nekdo, ki je kot nek profesor, ki govori, kam pospraviti kakšno stvar</i>	Supervizor kot profesor	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
B87	<i>Enim na superviziji to ne ustreza, saj smo si ljudje različni</i>	Ustreznost supervizorja zaradi različnosti	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces

B88	<i>Meni bolj paše supervizor, ki bi me čustveno razumel in podprl, ampak to je moj problem</i>	Čustvena podpora in razumevanje	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
B89	<i>Ne more vsak ustrezat vsem</i>	Neustreznost za vsakega	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
B90	<i>Nekateri tega supervizorja ne čutijo in zaradi njega tudi ne hodijo na supervizijo, jo odklanjajo in vedno najdejo en razlog, da ne morejo na supervizijo</i>	Neudeležba in odklanjanje supervizije zaradi supervizorja	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
B91	<i>Tako da če bi karkoli izpostavila, je to, da je pomembno, kakšen je supervizor za to, ali bo supervizija sploh stekla in kako bo stekla in kaj bomo od vsega skupaj odnesli</i>	Pomen supervizorja	Pogoji za uspešno supervizijo	Supervizijski proces
INTERVJU C				
C1	<i>Sem magistrirala kot socialna delavka na Fakulteti za socialno delo, sem magistra socialnega dela</i>	Magistra socialnega dela	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
C2	<i>Sem tudi družinska mediatorica, sem naredila to izobraževanje, imam certifikat</i>	Certifikat za družinsko mediatorico	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
C3	<i>Sem pa tudi vzgojiteljica</i>	Vzgojiteljica	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
C4	<i>Na CSD Ljubljana sem zaposlena že dve leti</i>	Dve leti zaposlena na CSD Ljubljana	Čas dela na centru za socialno delo	Statistični podatki o skupini
C5	<i>Na tej enoti pa delam malo več kot eno leto</i>	Zaposlena eno leto	Čas dela na centru za socialno delo	Statistični podatki o skupini
C6	<i>Na superviziji nas je vedno različno, saj imajo včasih drugi obveznosti, so na bolniški ali na dopustu</i>	Različno število udeležencev	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini
C7	<i>tako da se številko giblje med 5 in 6 članov</i>	Med pet in šest članov	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini
C8	<i>Odkar sem tukaj zaposlena, torej eno leto</i>	Eno leto udeležbe	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini
C9	<i>Jaz sem v to supervizijsko skupino prišla kasneje, priključila sem se jim naknadno in takrat smo se kot celotna skupina dogovorili, da me oni sprejmejo medse in tako so se predstavila vsa pravila skupine, o katerih so se oni že takrat dogovorili</i>	Naknadna priključitev in dogovor o sprejemanju in pravilih	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini

C10	<i>In tako smo potem skupaj ponovno sklenili dogovor</i>	Ponovno sklenjen dogovor	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
C11	<i>Ciljev v dogovoru se žal ne spomnim, mogoče ravno zato, ker sem prišla naknadno. Tako da se tudi dogovora konkretno uradno ne spomnim, ker ga takrat, ko sem jaz prišla, nismo sklenili tako</i>	Ne spominjanje ciljev v dogovoru	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
C12	<i>Ta supervizija je problem supervizorja, ker je tak, da imam občutek, da mu je vseeno</i>	Problem supervizije v supervizorju	Zadovoljstvo supervizorko	Supervizijski proces
C13	<i>in meni osebno je z njim zelo težko sodelovati</i>	Težko sodelovanje s supervizorjem	Zadovoljstvo supervizorko	Supervizijski proces
C14	<i>Se mi zdi, da je težko tudi drugim, saj se je tudi enkrat zgodilo, da sva bila na superviziji dva, enkrat pa sem bila tudi sama</i>	Težko sodelovanje s supervizorjem	Zadovoljstvo supervizorko	Supervizijski proces
C15	<i>Takrat mi je bilo zelo neprijetno, ampak na koncu se je izkazalo, da je bilo dobro, saj sva bila ena na ena, imela sem kot neko terapijo z njim</i>	Delo s supervizorjem ena na ena	Zadovoljstvo supervizorko	Supervizijski proces
C16	<i>Zdi se mi, da ni nekega konkretnega supervizijskega procesa, saj nismo vedno eni in isti tam, za kar ima nek del odgovornosti tudi on</i>	Ni konkretnega supervizijskega procesa	Zadovoljstvo supervizorko	Supervizijski proces
C17	<i>Lahko bi rekla, da je bil moj osebni cilj, s katerim sem šla na sploh v supervizijo, predvsem to, da bi lahko nekako sfiltrirala težke situacije iz službe</i>	Filtriranje situacij iz službe	Osebni cilji	Cilji v superviziji
C18	<i>Se na glas pogovorila o zadevah, ki jih ne znam rešit</i>	Pogovor o nerešljivih zadevah	Osebni cilj	Cilji v superviziji
C19	<i>Da bi lahko na glas povedala svojo stisko, kaj me skrbi pri delu</i>	Izpostavitve občutkov	Osebni cilj	Cilji v superviziji
C20	<i>Slišala tudi drugo mnenje</i>	Slišati drugo mnenje	Osebni cilj	Cilji v superviziji
C21	<i>Da bi znala drugače ravnati tudi vnaprej</i>	Znati drugače ravnati vnaprej	Osebni cilj	Cilji v superviziji
C22	<i>Konkreten cilj pa mi je bil to, da se bom lahko na superviziji počutila varno</i>	Varen prostor	Osebni cilj	Cilji v superviziji
C23	<i>Da bom lahko povedala vse, kar me muči</i>	Iskrenost	Osebni cilj	Cilji v superviziji
C24	<i>Bom slišana</i>	Biti slišana	Osebni cilj	Cilji v superviziji
C25	<i>Tega varnega prostora nisem začutila</i>	Varen prostor	Osebni cilj	Cilji v superviziji
C26	<i>In sem potem tja hodila bolj s ciljem, da bi bila</i>	Pogum povedati vse	Osebni cilj	Cilji v superviziji

	<i>dovolj pogumna, da bi povedala, kar čutim</i>			
C27	<i>Marsikdaj tudi pred supervizorjem in pred drugimi sodelavci ne upam povedati kaj me res skrbi, ker takrat izpadem ranljiva</i>	Pogum povedati vse	Osebni cilj	Cilji v superviziji
C28	<i>Bi bil moj konkreten cilj to, da bi si upala povedati vse, kar čutim</i>	Pogum povedati vse	Osebni cilj	Cilji v superviziji
C29	<i>Srečanje mi je pomagalo predvsem takrat, ko sva bila sama, ko sem se bolj odprla</i>	Odprtost na superviziji	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
C30	<i>Sem ugotovila, da je treba na tem delat in sebe spodbujati</i>	Skrb zase	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
C31	<i>Dejstvo pa je, da se veliko naučiš, ko poslušаш druge</i>	Učenje ob poslušanju drugih	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
C32	<i>Vidiš, da si sodelavec upa biti ranljiv, tako da bi tudi jaz lahko bila</i>	Ranljivost sodelavcev	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
C33	<i>Mislím, da so supervizijska srečanja v pomoč pri doseganju ciljev</i>	Supervizijska srečanja v pomoč pri doseganju ciljev	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
C34	<i>Je to odvisno, če je supervizor primeren</i>	Doseganje ciljev odvisno od primernosti supervizorja	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
C35	<i>Sama z našim supervizorjem nisem zadovoljna, njegov način dela mi ne odgovarja</i>	Nezadovoljstvo s supervizorjem	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
C36	<i>Jaz rabim bolj konkretne, življenjske zadeve</i>	Potreba po konkretnih, življenjskih zadevah	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
C37	<i>So mi bolj v pomoč naši kolegiji in sestanki, kar je kot neka intervizija, ker govorimo vsi isti jezik, tam dobim več in se tam bolj najdem</i>	Večja pomoč od kolegijev	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
C38	<i>Raje hodim tja, kot na supervizijo, kjer imam občutek, da sem neumna</i>	Slab občutek na superviziji	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
C39	<i>Mogoče je to zato, ker tukaj še nisem toliko časa</i>	Premalo časa na udeležba supervizijskih srečanjih	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
C40	<i>Ko sva bila s supervizorjem sama, je vse skupaj izgledalo kot neka osebna terapija, pogovarjala sva se in supervizor je usmerjal pogovor</i>	Delo s supervizorjem ena na ena	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces

C41	<i>Ko pa nas je več, se posedemo</i>	Posesti se na začetku	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C42	<i>Supervizor je vedno točen</i>	Točen supervizor	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
C43	<i>Srečanje vedno traja 90 minut</i>	Devetdeset minut srečanja	Trajanje supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C44	<i>Supervizor pove, koliko časa imamo na voljo</i>	Supervizor pove čas, ki je na voljo	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C45	<i>Vsakega posebej povabi, da pove, s čim danes prihaja</i>	Vprašanje supervizorja, s čim prihajajo	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C46	<i>Vsak pove, če ima kaj posebnega za izpostaviti</i>	Izpostavitev teme posameznika	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C47	<i>Če ima kakšno stisko ali problem</i>	Izpostavitev teme posameznika	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C48	<i>Potem to najprej pokomentira on</i>	Supervizorjevi komentarji	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C49	<i>Potem pa še ostali udeleženci podajo vsak svoje videnje in mnenje</i>	Komentarji drugih udeležencev	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C50	<i>Tako se lahko razvije dober pogovor s sodelavci, ki pa ga supervizor usmerja</i>	Supervizor usmerja srečanje	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C51	<i>Večkrat se je zgodilo, da nam je zmanjkalo časa in tako se je srečanje zaključilo s tem, da je supervizor rekel, da bomo naslednjič s to temo nadaljevali, naj ga na to nekdo spomni, ampak se to še ni zgodilo</i>	Zaključek srečanja in premalo časa	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C52	<i>Menim, da predvsem odnos s strankami</i>	Odnos s strankami	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C53	<i>Imamo težavne stranke s težkimi problemi</i>	Težavne stranke s	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C54	<i>Težke družinske situacije</i>	Težke družinske situacije	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C55	<i>Smo mi ranjeni zaradi tega, včasih nas nekatere stvari bolj prizadanejo, nekatere manj</i>	Ranjenost in prizadetost	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C56	<i>Potem govorimo o doživljanju</i>	Doživljanje dela	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C57	<i>O tem, kako vzpostaviti odnos s stranko, ko nas stranka zavrača, torej govorimo o</i>	Vzpostavlanje odnosa z neprosto voljnimi uporabniki	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

	<i>neprostopoljnih uporabnikov</i>			
C58	<i>Jaz konkretno, ko sem bila sama, sem izpostavila tudi odnos v kolektivu</i>	Medsebojni odnosi	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C59	<i>Teme so različne</i>	Različne teme	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C60	<i>Se vse plete okoli problemov pri delu z družinami in kako mi vstopamo v odnos z njimi</i>	Težave pri vzpostavljanju odnosa z družino	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C61	<i>Na supervizijo prihajamo z različnimi problemi, predvsem pa takšnimi, s katerimi se srečujemo pri delu s strankami</i>	Odnos s strankami	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C62	<i>Primer moje izkušnje je, da sem na superviziji dala konkreten primer, ko sem izpostavila, da me skrbi, da ne naredim dovolj in da odhajam domov z občutkom, kaj pa če se tej moji stranki zgodi, da jo partner ubije, ali sem jaz naredila dovolj</i>	Konkretni primeri	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
C63	<i>Od supervizorja nisem dobila odgovora, ki bi me pri tem pomiril, ampak sem dobila neko abstraktno metaforo, zaradi katere sem se še bolj zmedla</i>	Abstraktno delo	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
C64	<i>Edino, kar sem dobila, je bilo to, da sem lahko to povedala na glas</i>	Možnost povedati na glas	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
C65	<i>Mogoče si do takrat tega nisem na glas priznala</i>	Ni bilo priznanja na glas do takrat	Varen prostor	Prednosti supervizijskega procesa
C66	<i>Nisem dobila odgovora ali pa komentarja, ki bi ga potrebovala in pričakovala</i>	Neizpolnjena pričakovanja	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
C67	<i>Meni je delo našega supervizorja preveč abstraktno in tega ne morem prevajati v življenjsko situacijo</i>	Abstraktno delo	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
C68	<i>To, da bom lahko od drugih udeležencev slišala njihovo mnenje</i>	Slišati mnenje drugih udeležencev	Novo znanje	Prednosti supervizijskega procesa
C69	<i>Njihovo perspektivo</i>	Perspektiva drugih udeležencev	Novo znanje	Prednosti supervizijskega procesa
C70	<i>Njihove izkušnje</i>	Izkušnje drugih udeležencev	Novo znanje	Prednosti supervizijskega procesa

C71	<i>Da se bom lahko skozi njihove zgodbe nekaj naučila</i>	Učenje skozi zgodbe drugih udeležencev	Novo znanje	Prednosti supervizijskega procesa
C72	<i>Se na samem srečanju tudi na nek način prečistila</i>	Prečiščenje na srečanju	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
C73	<i>pogovorila o svojih stiskah</i>	Pogovor o stiskah	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
C74	<i>Da bi pa na supervizijsko srečanje šla z nekim konkretnim ciljem, ki bi ga dosegla, pa ne pričakujem, ker trenutno tega ne vidim</i>	Ni pričakovanja za doseg konkretnega cilja	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
C75	<i>Kot prednost bi pa izpostavila mogoče to, da si vzamemo čas, da povemo stvari, ki nas skrbijo</i>	Čas za pogovor o skrbih	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
C76	<i>Pri našem delu je ves čas ogromno dela, ves čas nekam hitimo</i>	Hitenje in ogromno dela	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
C77	<i>Se mi zdi, da si včasih niti ne vzamemo časa, da bi sami pri sebi reflektirali kar čutimo, kar se v nas dogaja</i>	Ni časa za refleksijo dogajanja v sebi	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
C78	<i>Ves čas smo pod adrenalinom, ker se nekam mudi</i>	Ves čas pod adrenalinom	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
C79	<i>Jaz poskušam na tem delati tudi sama</i>	Delo na sebi	Osebnostna rast	Prednosti supervizijskega procesa
C80	<i>Dejstvo, da si v superviziji nekako prisiljen v to, da razmišljaš o stvareh, za katere si velikokrat ne vzameš časa</i>	V superviziji prisiljenost v razmišljanje o stvareh, za katere ni časa	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
C81	<i>Prednost je tudi podpora sodelavcev, ker drug drugega slišimo in se med seboj podpiramo</i>	Medsebojna podpora in poslušanje	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
C82	<i>Ko odidemo iz tega prostora, se mi zdi da se kar bolje spoznamo in lažje drug drugemu pomagamo tako, kot lahko</i>	Bolje spoznavanje in medsebojna pomoč po srečanju	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
C83	<i>Pa je prednost tudi to, da dobiš povratno informacijo z drugega zornega kota, nek drug uvid, ki ga velikokrat potrebuješ</i>	Potrebna povratna informacija z drugega zornega kota, drug uvid	Pogled od zunaj	Refleksija v superviziji
C84	<i>Skozi srečanja seveda razmišljam o stvareh, pravzaprav srečanje kar istočasno reflektiram</i>	Istočasno reflektiranje srečanja	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji

C85	<i>Bolj pa se temu posvetim po srečanju, saj imam takrat več časa</i>	Reflektiranje po srečanju	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji
C86	<i>Tam govorimo, se pogovarjamo, vsak pove nekaj in ko končamo, sama razmišljam o tem kaj mi lahko pride prav, kar mi je povedal sodelavec, supervizor, kaj sem povedala jaz</i>	Pomoč vsebine supervizije v konkretnih situacijah	Učenje	Refleksija v superviziji
C87	<i>Samo srečanje najbolj reflektiram po srečanju, včasih tudi, ko pridem domov</i>	Reflektiranje po srečanju	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji
C88	<i>Verjamem, da je iz mojih odgovorov razvidno nezadovoljstvo s supervizorjem, ampak se mi zdi to pomembno izpostaviti</i>	Nezadovoljstvo s supervizorjem	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
C89	<i>Če bi postavila neko idealno sliko, da je supervizija taka, kot mora biti, da ustreza meni, se mi zdi, da je supervizija, če je kvalitetno opravljena, za nas zelo dobra</i>	Kvalitetno opravljena supervizija dobra za strokovne delavce	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
C90	<i>Iz nje lahko veliko naučimo</i>	Učenje v superviziji	Učenje	Refleksija v superviziji
C91	<i>Se kot strokovni delavci opolnomočimo</i>	Opolnomočenje strokovnih delavcev	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
C92	<i>Opažam, da se supervizije veliko strokovnih delavcev izogiba, si za supervizijo ne vzame časa, saj je vedno nekaj za delat, za pisat</i>	Izogibanje superviziji	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
C93	<i>supervizije si ne damo kot prioriteto, kot bi morala biti</i>	Supervizija ni potrebna prioriteta	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
C94	<i>To bi moral narediti vsak sam pri sebi, saj nam to predstavlja neko zdravljenje</i>	Supervizija predstavlja zdravljenje	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
C95	<i>Nek strokovni</i>	Strokovni razvoj	Strokovna rast	Prednosti supervizijskega procesa
C96	<i>In pa tudi osebni razvoj</i>	Osebni razvoj	Osebna rast	Prednosti supervizijskega procesa
C97	<i>Zato, da ne pademo v pasti te službe</i>	Da se ne pade v pasti službe	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa
C98	<i>Da ne izgorimo</i>	Da se ne izgori	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa

C99	<i>Menim, da bi supervizija morala biti prioriteta,</i>	Supervizija kot prioriteta	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
C100	<i>realnost pa je žal drugačna</i>	Drugačna realnost	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
INTERVJU D				
D1	<i>Najprej sem diplomiral socialno delo na višji šoli</i>	Diploma iz socialnega dela na višji šoli	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
D2	<i>Potem sem diplomiral v sociologiji</i>	Diploma v sociologiji	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
D3	<i>Diplomiral sem tudi v psihoterapiji – geštalt terapiji na Kemplerjevi šoli, tako da sem pridobil tudi evropski certifikat za psihoterapijo</i>	Evropski certifikat za psihoterapijo – geštalt terapijo	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
D4	<i>Tukaj sem zaposlen že od leta 1992, torej 29 let</i>	Zaposlen že devetindvajset let	Čas dela na centru za socialno delo	Statistični podatki o skupini
D5	<i>Rekel bi da okoli 5 ali 6</i>	Med pet in šest članov	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini
D6	<i>Ne pridemo vsi vedno, ker so različne obveznosti</i>	Različno število udeležencev	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini
D7	<i>Tukaj sem na superviziji dve leti</i>	Dve leti udeležbe	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini
D8	<i>Imam ves čas neke vrste supervizije že 20 let</i>	Udeležba na različnih supervizijah že dvajset let	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini
D9	<i>V okviru izobraževanja za psihoterapijo, ki je trajalo približno 10 let smo imeli konstantno vedno supervizijo</i>	Konstantna supervizija v okviru izobraževanja za psihoterapijo	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini
D10	<i>za pridobitev evropskega certifikata za psihoterapijo smo spet imeli supervizijo</i>	Supervizija za pridobitev evropskega certifikata za psihoterapijo	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini
D11	<i>ves čas sem imel organizirano supervizijo in ves čas povezano s službo</i>	Ves čas organizirana supervizija povezana s službo	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini
D12	<i>Tukaj pa imamo zdaj supervizijo v takšni zasedbi že leto in pol</i>	Supervizija v takšni zasedbi leto in pol	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini
D13	<i>Jaz te supervizije kar koristim, zato ker jih rabim</i>	Koriščenje supervizije zaradi potrebe	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
D14	<i>Smo sklenili dogovor, se spomnim približno, ampak se žal konkretnih ciljev ne spomnim</i>	Ne spominjanje ciljev v dogovoru	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
D15	<i>Bi pa rekel, da so cilji bili vedno vezani na delovni proces</i>	Cilji, vezani na delovni proces	Začetni cilji	Cilji v superviziji
D16	<i>Da lahko izboljšamo svojo strokovnost kot strokovni delavci</i>	Izboljšanje strokovnosti strokovnih delavcev	Začetni cilji	Cilji v superviziji

D17	<i>Da lahko delamo na svojem strokovnem razvoju</i>	Strokovni razvoj	Začetni cilji	Cilji v superviziji
D18	<i>pa osebnem razvoju</i>	Osební razvoj	Začetni cilji	Cilji v superviziji
D19	<i>Da prepoznamo vedenja, ki niso primerna pri našem delu, zaradi katerih lahko pademo v stisko v osebnem življenju</i>	Prepoznavanje neprimernih vedenj pri delu, ki vodijo v stisko v osebnem življenju	Začetni cilji	Cilji v superviziji
D20	<i>Da to lahko izpostavimo</i>	Možnost izpostavljanja	Začetni cilji	Cilji v superviziji
D21	<i>se o tem z nekom pogovorimo</i>	Pogovor	Začetni cilji	Cilji v superviziji
D22	<i>skupaj to reflektiramo</i>	Skupno reflektiranje	Začetni cilji	Cilji v superviziji
D23	<i>vidimo tudi poglede drugih udeležencev supervizije</i>	Videnje pogledov drugih udeležencev	Začetni cilji	Cilji v superviziji
D24	<i>Rekel, bi da je pravi cilj bil to, da bom boljše izvajal svojo strokovno vlogo</i>	Boljše izvajanje svoje strokovne vloge	Osební cilji	Cilji v superviziji
D25	<i>da se bom boljše počutil ko bom delal s klientom</i>	Boljše počutje pri delu s klientom	Osební cilji	Cilji v superviziji
D26	<i>Boljše se bom pa počutil, ko bom videl, da je nek rezultat</i>	Boljše počutje po videnem rezultatu	Osební cilji	Cilji v superviziji
D27	<i>to je vedno bil cilj, kako bolj uspešno delati, tako da bom jaz bolj zadovoljen, da bo klient bolj zadovoljen</i>	Bolj uspešno delo	Osební cilji	Cilji v superviziji
D28	<i>Na konkretni primer je vezano, ker pri enem primeru gre vse gladko, pri enem se ti pa nekje ustavi in kako takrat zadevo uspešno izvesti, to je bil vedno moj cilj</i>	Bolj uspešno delo	Osební cilj	Cilji v superviziji
D29	<i>da ti supervizor na nek način ponudi svoje videnje situacije</i>	Supervizorjev uvid situacije	Pomoč pri doseganju znanja	Cilji v superviziji
D30	<i>da tudi kakšen svoj predlog</i>	Supervizorjev predlog	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
D31	<i>da ti dajo ljudje, ki so v skupini tudi svojo refleksijo</i>	Refleksija drugih udeležencev	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
D32	<i>svoje videnje situacije</i>	Videnje situacije drugih udeležencev	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
D33	<i>posredujejo svoje izkušnje v podobnih situacijah</i>	Podobna izkušnja situacije udeležencev	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
D34	<i>Dobimo se enkrat na mesec</i>	Srečanje enkrat na mesec	Pogostost supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D35	<i>Srečanje traja uro in pol</i>	Devetdeset minut srečanja	Trajanje supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

D36	<i>Ko pridemo vsi tja, se usedemo za mizo pa se pogovarjamo</i>	Posesti se na začetku	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D37	<i>Supervizor vodi srečanje</i>	Supervizorjevo vodenje srečanja	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D38	<i>mi sodelujemo</i>	Sodelovanje	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D39	<i>Supervizor usmerja srečanje</i>	Supervizor usmerja srečanje	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D40	<i>mi pa se prilagodimo in gremo s tokom</i>	Prilagoditev udeležencev	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D41	<i>Supervizorja zanima, kakšne so želje in pričakovanja supervizantov</i>	Supervizorjevo vprašanje po željah in pričakovanjih	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D42	<i>kaj koga muči</i>	Vprašanje o problemih	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D43	<i>Naredi krog, da vsak pove, kaj bi želel na tej superviziji doseči, izpostaviti in tako naprej</i>	Izpostavitev teme posameznika	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D44	<i>gre za zahtevne situacije v svetovalnih odnosih</i>	Zahtevne situacije v svetovalnih odnosih	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D45	<i>So pa situacije različne</i>	Različne teme	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D46	<i>vsakemu se na nekem mestu ustavi</i>	Ustavitev na nekem mestu	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D47	<i>Ljudje smo različni, vsak ima svoje slepe pege, tam kjer jih imam jaz, jih moja kolegica nima mogoče, in obratno</i>	Različnost ljudi	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D48	<i>Teme pa so predvsem glede dela s strankami</i>	Delo s strankami	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D49	<i>Včasih se pojavi še kakšna zadeva okrog odnosov v delovnem timu</i>	Medsebojni odnosi	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D50	<i>Ampak večinoma se pogovarjamo o tem, kako potekajo ta delovna srečanja s strankami</i>	Delo s strankami	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
D51	<i>Jaz imam možnost raziskovati, kaj delam v tem konkretnem delovnem procesu</i>	Raziskovanje svojega dela v konkretnem delovnem procesu	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa
D52	<i>Lažje vrednotim in opazim kaj delam in vidim kakšni so možni učinki tega</i>	Vrednotenje in opažanje dela in učinkov	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa

D53	<i>Vidim tudi kje so kakšne slabosti, se pravi da vidim pluse in minuse tega kar počnem</i>	Videnje plusov in minusov dela	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa
D54	<i>z željo, z ambicijo da se minusi čimbolj zmanjšajo in plusi ohranijo</i>	Želja po zmanjšanju minusov in ohranitvi plusov	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa
D55	<i>Da dobim nek vpogled sam vase, dobim nek nov uvid</i>	Vpogled, nov uvid sam vase	Novo znanje	Prednosti supervizijskega procesa
D56	<i>Jaz reflektiram med procesom supervizije</i>	Istočasno reflektiranje srečanja	Načini reflektiranja	Refleksija supervizij v
D57	<i>že ko govoriš malo evalviraš, že ko govoriš z nekom je neke vrste evalvacija, refleksija</i>	Refleksija skozi pogovor	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
D58	<i>Zadeve morajo imeti rep in glavo, če pa se to ne zgodi, je to signal, da ti stvari niso čisto jasne</i>	Struktura supervizije	Pogoji za uspešno supervizijo	Supervizijski proces
D59	<i>Včasih je potrebno še malo razmisliti, se še malo pogovoriti s kom, da boš bolj videl, iz kot izvirajo nejasnosti</i>	Razmislek in pogovor za videnje izvora nejasnosti	Pogled od zunaj	Refleksija superviziji v
D60	<i>Če imaš srečo, vse razčistiš v tisti uri in pol</i>	Razščiščenje stvari v času srečanja	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
D61	<i>včasih kaj še ostane za rešit</i>	Nerešene zadeve	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
D62	<i>včasih pa ostane samo močen vtis, ki te potem spremlja</i>	Spremljanje močnega vtisa	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
D63	<i>Recimo, ko greš iz dobrega koncerta, te tista glasba tudi spremlja. Če greš iz slabega koncerta pa se tudi še dve uri sprašuješ, pa kaj sem jaz tja rinil</i>	Primerjava supervizije s koncertom	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
D64	<i>le to, da je supervizija dragocen pripomoček</i>	Supervizija kot dragocen pripomoček	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
D65	<i>supervizija je nujna</i>	Supervizija je nujna	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
D66	<i>Hvala bogu, da je zapisano v podzakonske akte, v pravilnik, da se jo more izvajati</i>	Izvajanje supervizije zapisano v podzakonskih aktih	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
D67	<i>Ko je delovni proces urejen tako, da je v njem supervizija obvezna, je dober</i>	Dober delovni proces, če je supervizija obvezna	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
D68	<i>Ker je res potrebno in to pomeni, da je tudi delodajalec tudi dolžan plačati</i>	Dolžnost delodajalca, da plača potrebno supervizijo	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
D69	<i>Delodajalec lahko pričakuje kvalitetno delo</i>	Pričakovanja delodajalca po kvalitetnem delu	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa

D70	<i>tako kot uporabnik lahko pričakuje kvalitetno storitev</i>	Uporabnikova pričakovanja po kvalitetni storitvi	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
D71	<i>Strokovni delavec lahko pričakuje kvalitetno podporo</i>	Pričakovanja strokovnega delavca po kvalitetni podpori	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
D72	<i>da bodo izpolnjena vsa pričakovanja uporabnika</i>	Izpolnjena uporabnikova pričakovanja	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
D73	<i>in da bodo izpolnjena tudi pričakovanja delodajalca</i>	Izpolnjena pričakovanja delodajalca	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
D74	<i>supervizija je eden od pogojev oziroma je potrebna podpora, ki jo strokovni delavec potrebuje s strani delovnega okolja</i>	Strokovna podpora	Strokovna rast	Prednosti supervizijskega procesa
D75	<i>Vsi centri za socialno delo nimajo supervizije, je ne zagotavljajo in to bi bilo treba preganjat</i>	Vsi centri za socialno delo ne zagotavljajo supervizije	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa
INTERVJU E				
E1	<i>Univerzitetna diplomirana socialna delavka</i>	Univerzitetna diplomirana socialna delavka	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
E2	<i>Na tem centru sem zaposlena že 10 let, od samega začetka že na tej enoti</i>	Zaposlena deset let	Čas dela na centru za socialno delo	Statistični podatki o skupini
E3	<i>Redno se srečanj udeležujemo štirije, dveh pa ni bilo že pol leta.</i>	Šest udeležencev	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini
E4	<i>Odkar sem prišla iz porodniške, torej bo to zdaj približno že dve leti</i>	Dve leti udeležbe	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini
E5	<i>na začetku nas je ta dogovor podpisalo 6</i>	Šest podpisalo dogovor	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
E6	<i>sedaj pa smo dogovor na novo sestavili ravno na prejšnjem srečanju in ta dogovor smo podpisali štirije</i>	Ponovno sklenjen dogovor	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
E7	<i>Se zelo slabo spomnim, niti ne vem, če sem dogovor podrobno prebrala</i>	Ne spominjanje dogovora	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
E8	<i>Jaz se supervizije udeležujem zato, da se pogovorim o stvareh še z nekom, ki je nevtralen, zunanji</i>	Pogovor z nekom nevtralnimi, zunanjimi	Osebnosti cilji	Cilji v superviziji
E9	<i>ki ni vpleten v naše primere in naše dogajanje v službi</i>	Nekdo nevpleten v primere in dogajanje v službi	Osebnosti cilji	Cilji v superviziji
E10	<i>to je moj cilj, da slišim nekaj novega od nekoga, ki je strokovnjak na tem področju</i>	Slišati nekaj novega od strokovnjaka na tem področju	Osebnosti cilj	Cilji v superviziji

E11	<i>od nekoga, ki me lahko vodi k nekim novim pogledom in rešitvam</i>	Nekdo, ki vodi k novim pogledom in rešitvam	Osebni cilj	Cilji v superviziji
E12	<i>Srečanje mi pri doseganju ciljev ni pomagalo</i>	Ni pomagalo pri doseganju ciljev	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
E13	<i>Jaz na superviziji ne dobim tega, kar si želim in kar potrebujem</i>	Na superviziji ne dobi želenega in potrebnega	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
E14	<i>s supervizijo pri nas oziroma z našim supervizorjem nisem zadovoljna, ker mi njegov način ni blizu</i>	Nezadovoljstvo s supervizorjem	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
E15	<i>Naše supervizijsko srečanje je enkrat na mesec</i>	Srečanje enkrat na mesec	Pogostost supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E16	<i>traja uro in pol</i>	Devetdeset minut srečanja	Trajanje supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E17	<i>Poteka tako, da nas supervizor ob prihodu vpraša, s čim prihajamo na supervizijo</i>	Vprašanje supervizorja, s čim prihajajo	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E18	<i>potem vsak pove s čim prihaja</i>	Vsak pove s čim prihaja	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E19	<i>in potem se ustavimo pri vsakemu</i>	Ustavitev pri vsakemu	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E20	<i>Potem najprej supervizor poda svoj feedback na to, kar si povedal</i>	Supervizorjevi komentarji	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E21	<i>potem pa še vsak od kolegov pove svoje mnenje in prispeva</i>	Komentarji drugih udeležencev	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E22	<i>Vsi podelijo svoje videnje problema, ki ga je eden izpostavil</i>	Komentarji drugih udeležencev	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E23	<i>Kot najpogostejše bi rekla, da so to stvari, ki nas bremenijo pri delu</i>	Stvari, ki jih bremenijo pri delu	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E24	<i>predvsem prevelika količina dela</i>	Preveč dela	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E25	<i>težave, ki jih imamo z usklajevanjem družinskega življenja in službe</i>	Težave pri usklajevanju družinskega življenja in službe	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E26	<i>pogovarjamo se o tem, kako je delat z zelo težavnimi strankami</i>	Težavne stranke	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E27	<i>včasih preidemo na konkretne primere, ki se nam trenutno dogajajo</i>	Konkretni primeri	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E28	<i>potem drugi to situacijo pokomentirajo</i>	Komentarji drugih udeležencev	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

E29	<i>povedo svoje mnenje in svoje videnje te situacije</i>	Komentarji drugih udeležencev	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E30	<i>tudi konkretni primeri</i>	Konkretni primeri	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E31	<i>preobremenjenost in da se ne posvetiš stvarjem, ki bi se jim moral, ker enostavno ni časa</i>	Preobremenjenost	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
E32	<i>Mi smo zelo vpeti v to delo, ki ga opravljamo</i>	Vpetost v delo	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa
E33	<i>Jaz sem mislila, da mi bo na supervizijskih srečanjih strokovnjak, pokazal neko novo perspektivo in pogledal na celotno zadevo z drugega zornega kota</i>	Pričakovanja nove perspektive in drugega zornega kota s strani strokovnjaka	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
E34	<i>mi dal neke alternativne primere tega, kar se dogaja</i>	Dajanje alternativnih primerov dogajanja	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
E35	<i>Kot na primer, ko nekdo hodi na terapijo z namenom, da bo dobil nov pogled na svojo problemsko situacijo</i>	Primerjava s terapijo z namenom novega pogleda na problemsko situacijo	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
E36	<i>smo tudi kot kolektiv v neko zadevo zelo vpleteni</i>	Vpletenost kolektiva v zadevo	Pogled od zunaj	Refleksija v superviziji
E37	<i>nekdo zunanji pa ni</i>	Nevpletenost zunanje osebe	Pogled od zunaj	Refleksija v superviziji
E38	<i>jaz sem na superviziji želela dobiti neko alternativo temu, kar jaz delam in kako jaz razmišljam</i>	Želja po alternativni svojemu delu in razmišljanju	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
E39	<i>Mislil pa tudi, da mora biti supervizija prostor, kjer se lahko oblikuje ekipa sodelavcev</i>	Supervizija kot prostor za oblikovanje ekipe sodelavcev	Pogoji za uspešno supervizijo	Supervizijski proces
E40	<i>in to je tisto, kar nam lahko koristi tudi pri našem nadaljnjem delu</i>	Korist pri nadaljnjem delu	Želje glede supervizije	Supervizijski proces
E41	<i>da postanemo skupina, ki se preko supervizije še bolj začuti</i>	Skupina, ki se še bolj začuti preko supervizije	Želje glede supervizije	Supervizijski proces
E42	<i>si med seboj podeli nekaj, kar nas bremeni</i>	Medsebojna podelitev bremen	Želje glede supervizije	Supervizijski proces
E43	<i>tako supervizija vpliva na to, da med sabo bolj sodelujemo</i>	Vpliv supervizije na boljše medsebojno sodelovanje	Želje glede supervizije	Supervizijski proces
E44	<i>Vem, da je refleksija osnova supervizije</i>	Refleksija kot osnova supervizije	Pomen refleksije	Refleksija v superviziji
E45	<i>Da bi delala neko hudo refleksijo supervizijskega srečanja, to ne</i>	Nereflektiranje srečanja	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji
E46	<i>Reflektiram tako, da o tem razmišljam</i>	Reflektiranje z razmišljanjem	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji

E47	<i>se o tem tudi po superviziji pogovarjamo z ostalimi, ki so bili na superviziji</i>	Refleksija skozi pogovor	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji
E48	<i>Pri nas je pa ta izjema, da s supervizijo nismo najbolj zadovoljni in potem je naša refleksija prežeta z nezadovoljstvom s supervizorjem</i>	Refleksija prežeta z nezadovoljstvom	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
E49	<i>da si od supervizije odšel prazen</i>	Občutek praznine po superviziji	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
E50	<i>da nisi dobil nič</i>	Dobiti nič od supervizije	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
E51	<i>da bi si želel, da so stvari drugačne</i>	Želja, da so stvari drugačne	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
E52	<i>predvsem to, da si želimo drugačnega supervizorja</i>	Želja po drugačnem supervizorju	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
E53	<i>Ne dobimo tistega, kar smo upali, da bomo, glede na to, s čim smo na supervizijo prišli</i>	Neizpolnjena pričakovanja	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
E54	<i>Mene pri supervizorju moti to, da je izjemno abstrakten pri svojih odgovorih</i>	Abstraktno delo	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
E55	<i>dela po teoriji izbire in vse je usmerjeno v to, da mi sami izbiramo, kako se bomo odzvali na nekaj, kako bomo odreagirali v neki situaciji</i>	Delo po teoriji izbire	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
E56	<i>jaz potem ne vem, kaj naj s tem naredim, kako potem naprej</i>	Ne vedeti, kako naprej	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
E57	<i>Če bi vedela, ne bi prišla na supervizijo, to ne bi bila težava</i>	Neizpolnjena pričakovanja	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
E58	<i>Včasih pridemo na supervizijo z res konkretnim vprašanjem, kjer bi rabili popolnoma konkreten odgovor in to vse skupaj zapelje v neke abstraktne svetove</i>	Abstraktno delo	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
E59	<i>potem, ko razmišljam o srečanju in reflektiram, ni več pomembna vsebina srečanja in kaj sem dobila, ampak je samo veliko nezadovoljstva</i>	Refleksija prežeta z nezadovoljstvom	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
E60	<i>So pa seveda tudi stvari, ko sem o njih razmišljala, jih reflektirala in ugotovila, da so mi koristile</i>	Korist od stvari po refleksiji	Učenje	Refleksija v superviziji
E61	<i>v večini pa z njim res nisem zadovoljna</i>	Nezadovoljstvo s supervizorjem	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces

E62	<i>Menim, da je supervizija nujna</i>	Supervizija je nujna	Nujnost supervizije		Prednosti supervizijskega procesa
E63	<i>Tako, kot je organizirana trenutno na naši enoti, ni uspešna</i>	Trenutna organizacija supervizije neuspešna	Zadovoljstvo supervizijo	s	Supervizijski proces
E64	<i>Strokovni delavci ne verjamemo vanjo</i>	Nevera strokovnih delavcev v supervizijo	Zadovoljstvo supervizijo	s	Supervizijski proces
E65	<i>naša skupina je šibka</i>	Šibka supervizijska skupina	Zadovoljstvo supervizijo	s	Supervizijski proces
E66	<i>sami nismo bili dosledni pri udeleževanju na teh supervizijah</i>	Nedoslednost pri udeležbi na superviziji	Zadovoljstvo supervizijo	s	Supervizijski proces
E67	<i>smo tako v nekem začaranem krogu</i>	Začaran krog	Zadovoljstvo supervizijo	s	Supervizijski proces
E68	<i>Ni se ustvarla neka močna supervizijska ekipa, ki bi v to verjela in bi potem lahko tudi nekaj dobila</i>	Šibka supervizijska skupina	Zadovoljstvo supervizijo	s	Supervizijski proces
E69	<i>je pri nas nekako vse skupaj samo sebi v namen</i>	Samo sebi v namen	Zadovoljstvo supervizijo	s	Supervizijski proces
E70	<i>Verjamem in vem, da bi to moralo izgledati drugače</i>	Vera, da bi moralo biti drugače	Želje glede supervizije		Supervizijski proces
E71	<i>vem, da se s tem supervizorjem nismo uglasili in mogoče bi se z nekom drugim bolje</i>	Neuglašenost s supervizorjem	Zadovoljstvo supervizorko	s	Supervizijski proces
E72	<i>da nas bi bilo v skupini še več in bi lahko bolje sodelovali</i>	Večja skupina za boljše sodelovanje	Želje glede supervizije		Supervizijski proces
E73	<i>Pogoj za uspešno supervizijo je dober supervizor</i>	Pomen supervizorja	Pogoji za uspešno supervizijo		Supervizijski proces
E74	<i>ki ustreza vsaj večini</i>	Ustrezanje večini	Pogoji za uspešno supervizijo		Supervizijski proces
E75	<i>Pri nas ni neke dvosmerne komunikacije, bolj je predavanje</i>	Predavanje namesto dvosmerne komunikacije	Zadovoljstvo supervizorko	s	Supervizijski proces
E76	<i>Za moje pojme bi moral biti en namen supervizije to, da se čutiš, da lahko supervizorju in supervizijski skupini poveš vse</i>	Želja po superviziji, kjer lahko poveš vse	Varen prostor		Refleksija v superviziji
E77	<i>da ne boš imel občutka, kot ga imam tu, ko supervizor na nas gleda zviška, da to kar sprašujemo, je banalno</i>	Supervizorjev pogled zviška	Zadovoljstvo supervizorko	s	Supervizijski proces
E78	<i>Z njegove strani ne čutim sprejemanja, kar se mi ne zdi prav</i>	Nesprejemanje s supervizorjeve strani	Zadovoljstvo supervizorko	s	Supervizijski proces
E79	<i>Ne pravim, da se mora nekdo s tabo strinjati, ampak vsaj da imaš občutek, da ima do tebe spoštljiv odnos in mislim,</i>	Spoštljiv odnos kot pogoj za sodelovanje	Zadovoljstvo supervizorko	s	Supervizijski proces

	<i>da je to osnovni pogoj za sodelovanje</i>			
INTERVJU F				
F1	<i>Po izobrazbi sem magistra pedagoških znanosti</i>	Magistra pedagoških znanosti	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
F2	<i>Na področju svetovalnega dela sem napredovala v višjega svetovalca</i>	Višji svetovalec na področju svetovalnega dela	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
F3	<i>na pedagoški fakulteti v Kopru pa sem habitirala v višjega predavatelja</i>	Višji predavatelj	Izobrazba	Statistični podatki o skupini
F4	<i>Na tem CSD sem zaposlena že 18 let</i>	Zaposlena osemnajst let	Čas dela na centru za socialno delo	Statistični podatki o skupini
F5	<i>Preden sem se zaposlila na tem centru, sem po končani fakulteti delala kot strokovna delavka v kriznem centru</i>	Delavka v kriznem centru	Prejšnja zaposlitev	Statistični podatki o skupini
F6	<i>V tej skupini nas je 8</i>	Osem udeležencev	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini
F7	<i>V tej supervizijski skupini sem drugo leto</i>	Dve leti udeležbe	Udeležba na supervizijskih srečanjih	Statistični podatki o skupini
F8	<i>Gre za skupino, kjer smo vsi koordinatorji nasilja</i>	Skupina koordinatorjev nasilja	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini
F9	<i>v prvem letu smo delovali kot ena skupina, kjer nas je bilo 16, potem pa smo se razdelili v dve skupini po 8 članov</i>	Najprej ena večja skupina, potem razdelitev na dve manjši	Supervizijska skupina	Statistični podatki o skupini
F10	<i>Dogovor je podpisan, ampak ga je v našem imenu podpisala skupnost za socialno delo, ki je organizacija, pri kateri smo mi kot skupina organizirani</i>	Dogovor podpisala organizacija	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
F11	<i>Ciljev se ne spomnim</i>	Ne spominjanje ciljev v dogovoru	Supervizijski dogovor	Supervizijski proces
F12	<i>Sama sem v ta supervizijski proces šla malo zadržano, saj nisem vedela, kaj lahko od supervizorke pričakujem</i>	Zadržanost v začetku supervizijskega procesa	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
F13	<i>Imam par negativnih izkušenj iz preteklosti, kjer od supervizije nisem nič odnesla</i>	Negativne izkušnje s supervizijo iz preteklosti	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
F14	<i>sem v to šla res z zadržkom, kar sem supervizorki tudi povedala</i>	Zadržanost v začetku supervizijskega procesa	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
F15	<i>nas je na prvem srečanju vprašala kakšna so naša pričakovanja</i>	Vprašanje po pričakovanjih na prvem srečanju	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F16	<i>kaj si želimo</i>	Vprašanje po željah	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

F17	<i>česa nas je strah</i>	Vprašanje po strahovih	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F18	<i>Moji cilji v začetku supervizije so bili to, da imam nekaj od procesa</i>	Imeti nekaj od procesa	Osební cilji	Cilji v superviziji
F19	<i>da nekaj dobim in na področju stroke</i>	Strokovni razvoj	Osební cilji	Cilji v superviziji
F20	<i>na osebnem področju</i>	Osební razvoj	Osební cilji	Cilji v superviziji
F21	<i>da bom lahko iskrena</i>	Iskrenost	Osební cilji	Cilji v superviziji
F22	<i>da bom lahko stvari povedala na način, kako jih jaz vidim in doživljam</i>	Povedati na svoj način videnja in doživljanja	Osební cilji	Cilji v superviziji
F23	<i>da to ne bo sprejeto kot nekaj, kar je narobe</i>	Ne bo sprejeto kot narobe	Osební cilji	Cilji v superviziji
F24	<i>da bo sprejeto kot moje doživljanje</i>	Sprejeto kot doživljanje	Osební cilji	Cilji v superviziji
F25	<i>Naše delo na področju socialnega varstva je težko pustiti v službi, končati z delom in oditi domov</i>	Težko puščanje dela v službi ob odhodu domov	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F26	<i>Težko ločim strokovni in osebni del in to se mi zdi, da se tudi prepleta na superviziji</i>	Ločevanje strokovnega in osebnega dela na superviziji	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F27	<i>Moja začetna pričakovanja so v visoki meri uresničena</i>	Uresničena pričakovanja	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
F28	<i>s supervizorko imam super, zaupen odnos in lahko ji povem vse</i>	Super zaupen odnos s supervizorko	Zadovoljstvo s supervizorko	Supervizijski proces
F29	<i>Moja pričakovanja so na vseh srečanjih izpolnjena</i>	Uresničena pričakovanja	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
F30	<i>Pomembno mi je, da lahko vsak pove, kaj razmišlja</i>	Vsak pove svoje razmišljanje	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
F31	<i>kako se počuti</i>	Vsak pove svoje počutje	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
F32	<i>kako vidi svoje mesto v konkretni situaciji, ki jo obravnavamo</i>	Svoje mesto v konkretni obravnavani situaciji	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
F33	<i>da smo vsi spodbujeni k temu, da smo aktivni udeleženci supervizije</i>	Spodbujanje k aktivni udeležbi	Udejanjanje ciljev	Cilji v superviziji
F34	<i>Tako da so moji cilji in pričakovanja uresničena</i>	Uresničena pričakovanja	Zadovoljstvo s supervizijo	Supervizijski proces
F35	<i>Supervizijo imamo enkrat na mesec</i>	Srečanje enkrat na mesec	Pogostost supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F36	<i>srečujemo se v prostorih skupnosti v Ljubljani</i>	Prostori skupnosti v Ljubljani	Pogostost supervizijskih srečanj	
F37	<i>v času epidemije smo zadevo prenesli na Zoom</i>	Zoom zaradi epidemije	Pogostost supervizijskih srečanj	
F38	<i>Naše srečanje poteka dve uri in 45 minut</i>	Dve uri in petinštirideset minut srečanja	Trajanje supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

F39	<i>Na začetku supervizorka vpraša kako smo in tako vsak pove, kar in kolikor sam želi</i>	Počutje vsakega na začetku srečanja	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F40	<i>v nič nas nikoli ne sili</i>	Supervizorka ne sili	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F41	<i>ali govorimo o osebnem ali strokovnem področju je prepuščeno nam</i>	Govor o osebnem ali strokovnem področju	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F42	<i>Vsak pride na vrsto</i>	Vključitev vseh	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F43	<i>gremo en krog</i>	Krog	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F44	<i>potem se pogovarjamo o težavah, ki jih ima kdo</i>	Pogovor o težavah	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F45	<i>obravnavamo kakšno posebno temo</i>	Izpostavitve teme posameznika	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F46	<i>Če nas ima problem več, se dogovorimo, kdo bo prvi in supervizorka spelje srečanje tako, da lahko vsak pove, kar ga teži</i>	Dogovor o vrstnem redu, da pride na vrsto vsak	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F47	<i>Potem imamo neko osrednjo temo, ki je spontana in se z njo ukvarjamo</i>	Spontana osrednja tema	Potek supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F48	<i>Ukvarjamo se z temami iz osebnega življenja</i>	Teme iz osebnega življenja	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F49	<i>predvsem pa iz strokovnega</i>	Teme iz strokovnega življenja	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F50	<i>Supervizorka je zelo pozorna na neverbalno komunikacijo, veliko opazuje in nam to pove</i>	Supervizorka pozorna na neverbalno komunikacijo	Zadovoljstvo supervizorko s	Supervizijski proces
F51	<i>kar me vedno zelo navdihne</i>	Supervizorka navdihne	Zadovoljstvo supervizorko s	Supervizijski proces
F52	<i>tako opiše naše razpoloženje</i>	Opis razpoloženja udeležencev	Zadovoljstvo supervizorko s	Supervizijski proces
F53	<i>S supervizorko smo zelo zadovoljni</i>	Zadovoljstvo supervizorko s	Zadovoljstvo supervizorko s	Supervizijski proces
F54	<i>ona obvlada to, kar dela</i>	Supervizorka obvlada svoje delo	Zadovoljstvo supervizorko s	Supervizijski proces
F55	<i>Naloga nas, ki smo koordinatorji nasilja, je to, da strokovnim sodelavcem nudimo podporo pri težjih primerih nasilja v družini</i>	Podpora strokovnim delavcem pri težjih primerih nasilja v družini	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F56	<i>Ko se ta podpora izvaja, strokovni delavci lahko kar hitro ta primer preložijo na nas</i>	Preložitev primera med izvajanjem podpore	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

F57	<i>tukaj je pomembno to razmejevanje, koliko je tu konzultacije, usmerjanja in kje je to, da jaz delam namesto nekoga</i>	Razmejevanje med konzultacijo, usmerjanjem in delom namesto nekoga	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F58	<i>tukaj imamo mi največkrat težave in te tematike obravnavamo na superviziji</i>	Obravnavane težave na superviziji	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F59	<i>na kak način biti strokovna podpora, ne da nase prevzameš naloge v celoti</i>	Strokovna podpora brez prevzetja naloge nase	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F60	<i>torej postavljanje meja</i>	Postavljanje meja	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F61	<i>Velikokrat se posvečamo odnosu do nasilja v družini, kar je specifična dela na področju socialnega varstva</i>	Odnos do nasilja v družini	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F62	<i>To tematiko moramo razumeti, kar pa ne velja za kar velik del strokovnega kadra</i>	Razumevanje tematike nasilja	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F63	<i>Do nasilja moramo biti zelo kritični in zato je odnos do nasilja v družini v smislu strokovne podpore zakompliciran, saj se nasilje v družini še vedno zelo minimalizira</i>	Razumevanje tematike nasilja	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F64	<i>v tem je naša težava to, da nas obtožijo, da kompliciramo, ampak mi samo poudarjamo odnos do nasilja, saj je to področje zelo kompleksno in če nismo dovolj previdni, se lahko konča tragično</i>	Obtožbe glede kompliciranja zaradi poudarjanja kompleksnega področja nasilja z možnim tragičnim koncem	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F65	<i>Obravnavamo pa tudi težave, s katerimi se srečujemo pri ukrepu odvzema otroka</i>	Težave pri ukrepu odvzema otroka	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F66	<i>kjer se trudimo, da poskušamo pred tem storiti vse, kar pa je zelo težko razložiti drugim organom, s katerimi sodelujemo</i>	Sodelovanje z drugimi organi	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F67	<i>Naše delo na področju socialnega varstva je velikokrat nespoštovano</i>	Nespoštovano delo	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F68	<i>vsi mislijo, da lahko vse prenašajo na nas, da bomo prišle in vse uredile, ne pa da bomo sodelovali, ko so oni svoje naredili</i>	Miselnost, da se lahko delo prenese na njih	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja

F69	<i>To so generalne težave naše skupine, ki jih obravnavamo na superviziji</i>	Obravnavane težave na superviziji	Vsebina supervizijskih srečanj	Supervizijska srečanja
F70	<i>Zame so prednosti to, da lahko na superviziji razčistim določene dileme, ki jih imam</i>	Razčiščevanje dilem	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
F71	<i>Potem razmišljam in razčistim, ali sem nekaj naredila prav</i>	Razčiščevanje dilem	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
F72	<i>ali sem naredila vse mogoče</i>	Razčiščevanje dilem	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
F73	<i>Primer je, ko sem dobila očitek od drugega organa, da nismo naredili vsega za zaščito otrokovih koristi</i>	Razčiščevanje dilem	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
F74	<i>potem sem na superviziji to izpostavila in razčistila, če sem jaz naredila vse, kar sem lahko</i>	Razčiščevanje dilem	Razbremenitev	Prednosti supervizijskega procesa
F75	<i>Tam zvem za nove načine, kako naj suvereno stojim za tem, kar govorim in delam</i>	Novi načini za suvereno držo za svojimi besedami in delom	Novo znanje	Prednosti supervizijskega procesa
F76	<i>da v to tudi dejansko verjamem</i>	Vera v svoje delo	Novo znanje	Prednosti supervizijskega procesa
F77	<i>da se ne pustim vplivom očitkov</i>	Ne pustiti se vplivom očitkov	Novo znanje	Prednosti supervizijskega procesa
F78	<i>da zmorem obdržati suvereno, odločno, samozavestno držo pri svojem delu</i>	Obdržanje suverene, odločne, samozavestne drže pri delu	Pomoč pri delu	Prednosti supervizijskega procesa
F79	<i>Na naših supervizijskih srečanjih mi refleksijo naredimo že med srečanjem, ko teče zadnji krog med nami</i>	Refleksija kot zaključek srečanja	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji
F80	<i>Takrat nas supervizorka povabi, da najprej vpraša tistega, ki je problem izpostavil, kako je s tem, kar je danes dobil</i>	Vprašanje o počutju	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji
F81	<i>ali je dobil, kar je potreboval</i>	Dobiti potrebno	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji
F82	<i>kako se počuti zdaj</i>	Vprašanje o počutju zdaj	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji
F83	<i>ali bo zmogel naprej</i>	Vprašanje o moči za naprej	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji
F84	<i>kakšni bodo njegovi naslednji koraki</i>	Vprašanje o naslednjih korakih	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji
F85	<i>Potem pa povabi še ostale v to refleksijo, da še mi povemo, kako smo in kaj smo dobili</i>	Vabilo ostalim v refleksijo	Načini reflektiranja	Refleksija v superviziji

F86	<i>vsak pove svoje mnenje</i>	Mnenje vseh udeležencev	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
F87	<i>z refleksijo naredimo zaključek srečanja</i>	Refleksija kot zaključek srečanja	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
F88	<i>Po samem srečanju, predvsem takrat, ko ti izpostaviš problem, pa menim, da stvari, ki jih dobim tam, odmevajo še potem nekaj časa, mogoče kak teden</i>	Dlje časa trajajoč odmev	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
F89	<i>V tistem času stvari sama premlevam in o teh stvareh razmišljam</i>	Premlevanje in razmišljanje	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
F90	<i>jih na nek način sama reflektiram</i>	Refleksija pri sebi	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
F91	<i>V zadnjem času je trajalo malo več kot en teden, da sem se s temi stvarmi pomirila, ker so me zelo vznemirile</i>	Pomiritev po enem tednu	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
F92	<i>po supervizijskih srečanjih v meni še nekaj časa tečejo notranji procesi</i>	Notranji procesi še nekaj časa po srečanju	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
F93	<i>Supervizija mi da neko vsebino, ki jo moram predelati potem sama pri sebi</i>	Vsebina supervizije za predelavo pri sebi	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
F94	<i>ta vsebina mi pomaga</i>	Pomoč	Pomen refleksije	Refleksija superviziji v
F95	<i>me pomirja</i>	Pomiritev	Pomen refleksije	Refleksija superviziji v
F96	<i>menim, da refleksija teče ves čas, tudi na nezavedni ravni</i>	Refleksija ves čas tudi na nezavedni ravni	Načini reflektiranja	Refleksija superviziji v
F97	<i>Pomembno je, kdo in kakšen je supervizor</i>	Pomen supervizorja	Pogoji za uspešno supervizijo	Supervizijski proces
F98	<i>Potrebno je, da se dobro izbere in pri tem je treba bit malo siten, da dobiš, to kar potrebuješ</i>	Pomen supervizorja	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F99	<i>Namen supervizije ni samo to, da mi odkljukamo, da supervizija je, da delodajalec izpolnjuje svoje naloge</i>	Namen ne samo odkljukana supervizija in izpolnjene naloge	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F100	<i>je pomembno predvsem to, kakšna je supervizija</i>	Pomembno, kakšna je supervizija	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F101	<i>kaj od nje strokovni delavci odnesejo</i>	Pomembno, kaj strokovni delavci odnesejo od supervizije	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F102	<i>ali se tam razbremenimo</i>	Razbremenitev strokovnih delavcev	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F103	<i>Namen supervizije niso strokovne razprave</i>	Namen niso strokovne razprave	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F104	<i>da se govori o tem, kako smo delali</i>	Namen govor o delu	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces

F105	<i>ali smo delali prav ali ne</i>	Namen govor o delu	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F106	<i>kaj to pomeni za nas</i>	Pomen za strokovne delavce	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F107	<i>pomembno je, kdo je izbran za supervizorja</i>	Pomen supervizorja	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F108	<i>Naziv supervizorja ni vse</i>	Pomen supervizorja	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F109	<i>pomembno je, da čuti svoje poslanstvo</i>	Supervizor čuti svoje poslanstvo	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F110	<i>ima dovolj empatije</i>	Empatičen supervizor	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F111	<i>da zato supervizijo vodi uspešno</i>	Pomen vodenja supervizije	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F112	<i>da je za supervizante koristen</i>	Korist za supervizante	Pogoji za uspešno supervizije	Supervizijski proces
F113	<i>Supervizija pa mislim da je nujna za strokovne delavce</i>	Supervizija je nujna	Nujnost supervizije	Prednosti supervizijskega procesa

9.4 Osnovno kodiranje

Statistični podatki o skupini

Izobrazba

- Magistrat socialnega dela (A1, C1)
- Diplomirana psihologinja (B1)
- Dodatna izobraževanja iz vedenjske kognitivne terapije in psihodrame (B2)
- Certifikat za družinsko mediatorico (C2)
- Vzgojiteljica (C3)
- Diploma iz socialnega dela na višji šoli (D1)
- Diploma v sociologiji (D2)
- Evropski certifikat za psihoterapijo – geštalt terapijo (D3)
- Univerzitetna diplomirana socialna delavka (E1)
- Magistrat pedagoških znanosti (F1)
- Višji svetovalec na področju svetovnega dela (F2)
- Višji predavatelj (F3)

Čas dela na centru za socialno delo

- Zaposlena tri leta (A2, B3)
- Delo na centrih za socialno delo že šest let (B4)
- Dve leti zaposlena na CSD Ljubljana (C4)
- Zaposlena eno leto (C5)
- Zaposlen že devetindvajset let (D4)
- Zaposlena deset let (E2)
- Zaposlena osemnajst let (F4)

Prejšnja zaposlitev

- Pred tem delo v nevladni organizaciji (B5)
- Delavka v kriznem centru (F5)

Udeležba na supervizijskih srečanjih

- Eno leto udeležbe (B7, C8)
- Dve leti udeležbe (D7, E4, F7)
- Tri leta udeležbe (A6)
- Naknadna priključitev in dogovor o sprejemanju in pravilih (C9)
- Supervizija v takšni zasedbi leto in pol (D12)
- Udeležba na različnih supervizijah že dvajset let (D8)
- Konstantna supervizija v okviru izobraževanja za psihoterapijo (D9)
- Supervizija za pridobitev evropskega certifikata za psihoterapijo (D10)
- Ves čas organizirana supervizija povezana s službo (D11)

Supervizijska skupina

- Malo vključenih (A4)
- Skupina socialnih delavk (A5)
- Skupina koordinatorjev nasilja (F8)
- Pet udeležencev (B6)
- Šest udeležencev (E3)
- Osem udeležencev (F6)
- Med pet in šest članov (C7, D5)
- Različno število udeležencev (C6, D6)
- Najprej ena večja skupina, potem razdelitev na dve manjši (F9)

Supervizijski proces

Supervizijski dogovor

- Devet podpisalo dogovor (A3)
- Šest podpisalo dogovor (E5)
- Dogovor podpisala organizacija (F10)
- Ne spominjanje dogovora (E7)
- Ne spominjanje ciljev v dogovoru (B15, C11, D14, F11)
- Sklenitev in podpis pisnega supervizijskega dogovora (A7)
- Strinjanje z dogovorom (A8)
- Zaupanje med člani skupine (A9)
- Ubesedenje zaupnega in varnega prostora (A10)
- Varen prostor (B12)
- Vzpostavitev varnosti (B14)
- Prostor za vsakega (B10)
- Strinjanje glede sestave supervizijske skupine (A11)
- Termini in trajanje (A12, B8)
- Določitev osebe za komunikacijo med skupino in supervizorjem (A13)
- Termin sporočitve teme supervizije (A14)
- Opravičevanje odsotnosti (A15)
- Vodenje evidence (B9)
- Potek srečanj v skladu z dogovorom (B11)
- Brez prekinjanja (B13)
- Vzpostavitev varnosti (B14)
- Ponovno sklenjen dogovor (C10, E6)

Pogoji za uspešno supervizijo

- Struktura supervizije (A79, D58)
- Vodja, ki vzdržuje strukturo (A80)
- Prekinitev nekonstruktivne debate (A81)
- Pomen supervizorja (A91, B82, B91, A87, E73, F97, F98, F106, F108)
- Supervizija kot prostor za oblikovanje ekipe sodelavcev (E39)
- Ustrežanje večini (E74)
- Namen ne samo odključana supervizija in izpolnjene naloge (F99)
- Pomembno, kakšna je supervizija (F100)
- Pomembno, kaj strokovni delavci odnesejo od supervizije (F101)
- Razbremenitev strokovnih delavcev (F102)
- Namen niso strokovne razprave (F103)
- Namen govor o delu (F104, 105)
- Pomen za strokovne delavce (F106)
- Pomen vodenja supervizije (F111)
- Korist za supervizante (F112)

Zadovoljstvo s supervizorko

- Način supervizije brez spuščanja supervizorja v globino strokovnih delavcev (B53)
- Objektivna orientiranost (B54)
- Spodbujanje k strokovnosti (B55)
- Ozaveščanje travm (B56)
- Ozaveščanje čustev in primernost v službi (B57)
- Spodbujanje k objektivnosti (B64)
- Delo po teoriji izbire (E55)
- Točen supervizor (B32, C42)

- Zadovoljstvo s supervizorjem (B83)
- Zadovoljstvo s supervizorko (F53)
- Nezadovoljstvo s supervizorjem (C88, E14, E61)
- Veliko znanja (B84)
- Objektivnost, racionalnost, neempatičnost supervizorja (B85)
- Supervizor kot profesor (B86)
- Ustreznost supervizorja zaradi različnosti (B87)
- Čustvena podpora in razumevanje (B88)
- Neustreznost za vsakega (B89)
- Neudeležba in odklanjanje supervizije zaradi supervizorja (B90)
- Problem supervizije v supervizorju (C12)
- Težko sodelovanje s supervizorjem (C13, C14)
- Delo s supervizorjem ena na ena (C15, C40)
- Potreba po konkretnih, življenjskih zadevah (C36)
- Ni konkretnega supervizijskega procesa (C16)
- Abstraktno delo (C63, C67, E54, E58)
- Možnost povedati na glas (C64)
- Želja po drugačnem supervizorju (E52)
- Neizpolnjena pričakovanja (E53, E57, C66)
- Ne vedeti, kako naprej (E56)
- Neuglašenost s supervizorjem (E71)
- Predavanje namesto dvosmerne komunikacije (E75)
- Supervizorjev pogled zviška (E77)
- Nesprejemanje s supervizorjeve strani (E78)
- Spoštljiv odnos kot pogoj za sodelovanje (E79)
- Uresničena pričakovanja (F27, F34)
- Super zaupen odnos s supervizorko (F28)
- Supervizorka pozorna na neverbalno komunikacijo (F50)
- Supervizorka navdihne (F51)
- Opis razpoloženja udeležencev (F52)
- Supervizorka obvlada svoje delo (F54)
- Pričakovanja nove perspektive in drugega zornega kota s strani strokovnjaka (E33)
- Dajanje alternativnih primerov dogajanja (E34)

Zadovoljstvo s supervizijo

- Zadovoljstvo v primerjavi s prejšnjo skupino (A49)
- Kvalitetno opravljena supervizija dobra za strokovne delavce (C89)
- Večja pomoč od kolegijev (C37)
- Slab občutek na superviziji (C38)
- Premalo časa udeležba na supervizijskih srečanjih (C39)
- Trenutna organizacija supervizije neuspešna (E63)
- Nevera strokovnih delavcev v supervizijo (E64)
- Šibka supervizijska skupina (E65, E68)
- Nedoslednost pri udeležbi na superviziji (E66)
- Začaran krog (E67)
- Samo sebi v namen (E69)
- Uresničena pričakovanja (F29)
- Primerjava s terapijo z namenom novega pogleda na problemsko situacijo (E35)
- Želja po alternativni svojemu delu in razmišljanju (E38)
- Na superviziji ne dobi zelenega in potrebnega (E13)
- Refleksija prežeta z nezadovoljstvom (E48, E59)
- Občutek praznine po superviziji (E49)
- Dobiti nič od supervizije (E50)
- Želja, da so stvari drugačne (E51)
- Zadržanost v začetku supervizijskega procesa (F12, F14)
- Negativne izkušnje s supervizijo iz preteklosti (F13)
- Drugačna realnost (C100)

Želje glede supervizije

- Premalo srečanj zaradi količine primerov in občutkov (A98)
- Pogovor v nestrukturirani interviziji (A99)
- Potrebna organizacija in zagotovitev varne supervizije za vse (A100)

- Potrebno štetje supervizije v opravljeno delo (A101)
- Želja po tedenski superviziji (B72)
- Korist pri nadaljnjem delu (E40)
- Skupina, ki se še bolj začuti preko supervizije (E41)
- Medsebojna podelitev bremen (E42)
- Vpliv supervizije na boljše medsebojno sodelovanje (E43)
- Vera, da bi morale biti drugače (E70)
- Večja skupina za boljše sodelovanje (E72)

Cilji v superviziji

Začetni cilji

- Skupinski in individualni cilji (A16)
- Oblikovanje individualnih ciljev (A17)
- Skupno oblikovanje skupinskih ciljev (A18)
- Pripravljenost na srečanje (A19)
- Dajanje besede vsakemu (A20)
- Vsi povedo svoje občutke (A21)
- Ustvarjanje občutka varnosti, podpore in razbremenitve (A22)
- Aktivno sodelovanje (A23)
- Skrb za kvalitetno delo (A24)
- Iskrenost (A25)
- Sprotno razreševanje nejasnosti (A26)
- Spoštovanje meja drug drugega (A27)
- Medsebojna podpora (A28)
- Cilji, vezani na delovni proces (D15)
- Izboljšanje strokovnosti strokovnih delavcev (D16)
- Strokovni razvoj (D17)
- Osebni razvoj (D18)
- Prepoznavanje neprimernih vedenj pri delu, ki vodijo v stisko v osebnem življenju (D19)
- Možnost izpostavljanja (D20)
- Pogovor (D21)
- Skupno reflektiranje (D22)
- Videnje pogledov drugih udeležencev (D23)

Osebni cilji

- Izpostavitev konflikta (A29)
- Izpostavitev občutkov (A30, C19)
- Iskrenost (A31, C23)
- Znati drugače ravnati vnaprej (B22, C21)
- Filtriranje situacij iz službe (C17)
- Pogovor o nerešljivih zadevah (C18)
- Slišati drugo mnenje (C20)
- Varen prostor (C22, C25)
- Biti slišana (C24)
- Pogum povedati vse (C26, C27, C28)
- Boljše izvajanje svoje strokovne vloge (D24)
- Boljše počutje pri delu s klientom (D25)
- Boljše počutje po videnem rezultatu (D26)
- Bolj uspešno delo (D27, D28)
- Pogovor z nekom nevtralnim, zunanjim (E8)
- Nekdo nevpleten v primere in dogajanje v službi (E9)
- Slišati nekaj novega od strokovnjaka na tem področju (E10)
- Nekdo, ki vodi k novim pogledom in rešitvam (E11)
- Imeti nekaj od procesa (F18)
- Strokovni razvoj (F19)
- Osebni razvoj (F20)
- Povedati na svoj način videnja in doživljanja (F22)
- Ne bo sprejeto kot narobe (F23)
- Sprejeto kot doživljanje (F24)

Udejanjanje ciljev

- Slišana in razumljena na srečanju (A32)
- Slaba vest zaradi fokusa srečanja (A33)
- Povratno sporočilo ostalih udeležencev (A34)
- Pogum (A35)
- Brez slabe vesti (A36)
- Razumevanje počutja (A37)
- Vzpodbuda (A38)
- Skrb zase (A39, C30)
- Dojemanje same sebe (B23)
- Obuditev starih stvari pri delu z ljudmi (B24)
- Previsoka pričakovanja pri delu s strankami (B25)
- Postavljanje meja (B26)
- Ugotovitev nemoči, predaja primera in soočanje brez strahu (B27)
- Slišanje izkušnje drugih (B28)
- Porazdelitev odgovornosti med sodelavci (B29)
- Odprtost na superviziji (C29)
- Učenje ob poslušanju drugih (C31)
- Ranljivost sodelavcev (C32)
- Supervizijska srečanja v pomoč pri doseganju ciljev (C33)
- Doseganje ciljev odvisno od primernosti supervizorja (C34)
- Ni pričakovanja za doseg konkretnega cilja (C74)
- Supervizorjev uvid situacije (D29)
- Supervizorjev predlog (D30)
- Refleksija drugih udeležencev (D31)
- Videnje situacije drugih udeležencev (D32)
- Podobna izkušnja situacije udeležencev (D33)
- Ni pomagalo pri doseganju ciljev (E12)
- Vsak pove svoje razmišljanje (F30)
- Vsak pove svoje počutje (F31)
- Svoje mesto v konkretni obravnavani situaciji (F32)
- Spodbujanje k aktivni udeležbi (F33)

Supervizijska srečanja

Pogostost supervizijskih srečanj

- Srečanje enkrat na mesec (B30, D34, E15, F35)
- Prostori skupnosti v Ljubljani (F35)
- Zoom zaradi epidemije (F37)

Trajanje supervizijskih srečanj

- Devetdeset minut srečanja (A40, B42, C43, D35, E16)
- Dve uri in petinštirideset minut srečanja (F38)

Potek supervizijskih srečanj

- Počutje vsakega na začetku srečanja (A41, F39)
- Krog (A42, F43)
- Izpostavitve teme posameznika (A43, B34, C46, C47, D43, F45)
- Pripravljena tema od supervizorke (A44)
- Vključitev vseh (A45, B36, F42)
- Delo na sebi in predstavitev drugim (A46)
- Refleksija na koncu (A47)
- Zaključek srečanja z dobrimi občutki (A89)
- Zaključek brez naknadnih skrbi (A90)
- Posesti se na začetku (B31, C41, D36)
- Vprašanje supervizorja, s čim prihajajo (B33, C45, E17)
- Tema predvsem pri tistem, ki pravi, da je nima (B35)
- Obdelava vseh tem od vseh udeležencev (B37)
- Ni občutka za nezmožnost izražanja (B38)
- Zaključek srečanja in premalo časa (B39, C51)
- Supervizor pove čas, ki je na voljo (C44)
- Supervizorjevi komentarji (C48, E20)
- Komentarji drugih udeležencev (C49, E21, E22, E28, E29)

- Supervizorjevo vodenje srečanja (D37)
- Sodelovanje (D38)
- Supervizor usmerja srečanje (C50, D39)
- Prilagoditev udeležencev (D40)
- Supervizorjevo vprašanje po željah in pričakovanjih (D41)
- Vprašanje po pričakovanjih na prvem srečanju (F15)
- Vprašanje po željah (F16)
- Vprašanje po strahovih (F17)
- Vprašanje o problemih (D42)
- Vsak pove s čim prihaja (E18)
- Ustavitev pri vsakemu (E19)
- Supervizorka ne sili (F40)
- Pogovor o težavah (F44)
- Dogovor o vrstnem redu, da pride na vrsto vsak (F46)
- Spontana osrednja tema (F47)
- Premalo časa (B40, B41)

Vsebina supervizijskih srečanj

- Počutje glede epidemiološke situacije (A50)
- Posebna občutljivost za povečanje stisk uporabnikov (A51)
- Povečanje stisk strokovnih delavcev (A52)
- Delo na sebi in spoznavanje sebe in svojih občutij (A53)
- Obremenjujoči primeri in iskanje skupnih rešitev (A54)
- Izboljšanje timskega sodelovanja (A55)
- Načrt razporeditve nalog, odgovornosti in prispevka v timskem delu (A56)
- Timsko delo več kot sestanek in dogovor (A57)
- Medsebojni odnosi (A63, A75, C58, D49)
- Odnos med nadrejenimi in podrejenimi (A64)
- Občutek neslišnosti glede preobremenjenosti (A65)
- Vsakodnevno dobro počutje sodelavcev (A66)
- Realno stanje na superviziji (A67)
- Preveč dela (A68, B43, E24)
- Zapletenost in kompleksnost (A69)
- Ni posluha nadrejenih (A70)
- Razumevanje v skupini in lažje delovanje (A71)
- Dogajanje na centru na splošno (A72)
- Družina z mladoletnimi otroki (A73)
- Težavne stranke (A74, B48, C53, E26)
- Razporeditev dela (A76)
- Preobremenjenost (A77, B44, E31)
- Neslišnost (A78)
- Ujetost v jamranje (A88)
- Fizični simptomi po pogovoru (B17)
- Bruhanje (B18)
- Žalitve, osebni nivo s strani stranke (B19)
- Strah pred ponovitvijo izkušnje v službi (B20)
- Način za pomoč v prihodnosti (B21)
- Reševanje konkretnih primerov na zadnjem mestu (B45, B50)
- Razreševanje stisk zaradi preobremenjenosti in prioritete razporeditve primerov (B46)
- Nemoč strokovnih delavcev zaradi nemoči in položaja pri delu z družinami v primerih ogroženosti otrok (B47)
- Težave pri vzpostavljanju odnosa z družino (B49, C60)
- Obravnavanje konkretnih primerov in težav na tedenskih kolegijih (B51)
- Posvečanje supervizije doživljanju občutkov (B52)
- Ni govora o organizaciji dela in medsebojnih odnosih (B58)
- Zrelost za primerne vsebine za supervizijo (B59)
- Doživljanje dela (B60, C56)
- Konkretni primeri (B61, C62, E27, E30)
- Odnos s strankami (C52, C61)
- Težke družinske situacije (C54)
- Ranjenost in prizadetost (C55)

- Vzpostavljane odnosa z neprostovoljnimi uporabniki (C57)
- Različne teme (C59, D45)
- Zahtevne situacije v svetovalnih odnosih (D44)
- Ustavitev na nekem mestu (D46)
- Različnost ljudi (D47)
- Delo s strankami (D48, D50)
- Stvari, ki jih bremenijo pri delu (E23)
- Težave pri usklajevanju družinskega življenja in službe (E25)
- Težko puščanje dela v službi ob odhodu domov (F25)
- Ločevanje strokovnega in osebnega dela na superviziji (F26)
- Govor o osebnem ali strokovnem področju (F41)
- Teme iz osebnega življenja (F48)
- Teme iz strokovnega življenja (F49)
- Podpora strokovnim delavcem pri težjih primerih nasilja v družini (F55)
- Preložitve primera med izvajanjem podpore (F56)
- Razmejevanje med konzultacijo, usmerjanjem in delom namesto nekoga (F57)
- Obravnavane težave na superviziji (F58, F69)
- Strokovna podpora brez prevzeta naloga nase (F59)
- Postavljanje meja (F60)
- Odnos do nasilja v družini (F61)
- Razumevanje tematike nasilja (F62, F63)
- Obtožbe glede kompliciranja zaradi poudarjanja kompleksnega področja nasilja z možnim tragičnim koncem (F64)
- Težave pri ukrepu odvzema otroka (F65)
- Sodelovanje z drugimi organi (F66)
- Nespoštovano delo (F67)
- Miselnost, da se lahko delo prenese na njih (F68)

Primerjava supervizijskih srečanj

- Kava na koncu srečanj v prejšnji skupini (A48)
- Preobremenjenost zaradi preveč vpetih v prejšnji službi (A58)
- Izredna supervizija za strokovne delavce enega primera (A59)
- Namen vsebine za eno družino (A60)
- Hvaležnost za izkušnjo in možnost razbremenitve (A61)
- Dovolj narejeno (A62)

Refleksija v superviziji

Varen prostor

- Varen prostor za iskrenost pri refleksiji (A92)
- Želja po superviziji, kjer lahko poveš vse (E76)

Učenje

- Refleksija kot povzetek naučenega na superviziji (A93)
- Ponavljanje kot utrjevanje (A94)
- Pomoč vsebine supervizije v konkretnih situacijah (B75, B76, C86)
- Učenje v superviziji (C90)
- Korist od stvari po refleksiji (E60)

Pogled od zunaj

- Izpostavljanje vseh in odpiranje novih zornih kotov (A95)
- Potrebna povratna informacija z drugega zornega kota, drug uvid (C83)
- Razmislek in pogovor za videnje izvora nejasnosti (D59)
- Vpletenost kolektiva v zadevo (E36)
- Nevpletenost zunanje osebe (E37)

Pomen refleksije

- Refleksija kot osnova supervizije (E44)
- Pomoč (F94)
- Pomiritev (F95)

Načini reflektiranja

- Reflektiranje po srečanju (B73, C85, C87)
- Nakladni učinek supervizijskega procesa (B74)
- Učinek supervizije ves čas (B77)
- Zavestno reflektiranje o dogajanju na superviziji (B78)

- Premalo časa za takojšnjo refleksijo (B79)
- Ponotranjenje izkušnje (B80)
- Uporabnost izkušnje (B81)
- Istočasno reflektiranje srečanja (C84, D56)
- Refleksija skozi pogovor (D57, E47)
- Razčiščenje stvari v času srečanja (D60)
- Nerešene zadeve (D61)
- Spremljanje močnega vtisa (D62)
- Primerjava supervizije s koncertom (D63)
- Nereflektiranje srečanja (E45)
- Reflektiranje z razmišljanjem (E46)
- Refleksija kot zaključek srečanja (F79, F87)
- Vprašanje o počutju (F80)
- Dobiti potrebno (F81)
- Vprašanje o počutju zdaj (F82)
- Vprašanje o moči za naprej (F83)
- Vprašanje o naslednjih korakih (F84)
- Vabilo ostalim v refleksijo (F85)
- Mnenje vseh udeležencev (F86)
- Dlje časa trajajoč odmev (F88)
- Premlevanje in razmišljanje (F89)
- Refleksija pri sebi (F90)
- Pomiritev po enem tednu (F91)
- Notranji procesi še nekaj časa po srečanju (F92)
- Vsebina supervizije za predelavo pri sebi (F93)
- Refleksija ves čas tudi na nezavedni ravni (F96)

Prednosti supervizijskega procesa

Varen prostor

- Varen prostor in čas za pogovor brez sramu in obsojanja (A83)
- Ni bilo priznanja na glas do takrat (C65)

Pomoč pri delu

- Usmerjenost skupine k istim ciljem (A82)
- Pripadnost organizaciji (B68)
- Hvaležnost in lažje prihajanje v službo (B69)
- Da se ne pade v pasti službe (C97)
- Da se ne izgori (C98)
- Raziskovanje svojega dela v konkretnem delovnem procesu (D51)
- Vrednotenje in opažanje dela in učinkov (D52)
- Videnje plusov in minusov dela (D53)
- Želja po zmanjšanju minusov in ohranitvi plusov (D54)
- Vpetost v delo (E32)
- Obdržanje suverene, odločne, samozavestne drže pri delu (F78)

Novo znanje

- Porajanje novih idej (A84)
- Konstruktivne rešitve (A85)
- Slišati mnenje drugih udeležencev (C68)
- Perspektiva drugih udeležencev (C69)
- Izkušnje drugih udeležencev (C70)
- Učenje skozi zgodbe drugih udeležencev (C71)
- Vpogled, nov uvid sam vase (D55)
- Novi načini za suvereno držo za svojimi besedami in delom (F75)
- Vera v svoje delo (F76)
- Ne pustiti se vplivom očitkov (F77)

Razbremenitev

- Odličen in lažji občutek po superviziji (A86)
- Čustvena razbremenitev (B66)
- Ni osamljenosti s težavami (B70)
- Prečiščenje na srečanju (C72)
- Pogovor o stiskah (C73)

- Čas za pogovor o skrbeh (C75)
 - Hitenje in ogromno dela (C76)
 - Ni časa za refleksijo dogajanja v sebi (C77)
 - Ves čas pod adrenalinom (C78)
 - V superviziji prisiljenost v razmišljanje o stvareh, za katere ni časa (C80)
 - Medsebojna podpora in poslušanje (C81)
 - Bolje spoznavanje in medsebojna pomoč po srečanju (C82)
 - Opolnomočenje strokovnih delavcev (C91)
 - Razčiščevanje dilem (F70, F71, F72, F73, F74)
- Delo supervizorke
- Nekdo objektivni, ni član kolektiva, ki razbremeni (B63)
 - Opora supervizorja (B67)
- Strokovna rast
- Strokovna podpora (B62, D74)
 - Pridobivanje na strokovnosti (B65)
 - Strokovni razvoj (C95)
- Osebna rast
- Delo na sebi (C79)
 - Osebni razvoj (C96)
- Nujnost supervizije
- Supervizija je nujna (A96, D65, E62, F113)
 - Brez varčevanja na superviziji (A97)
 - Nujno potrebna podpora (B71)
 - Izogibanje superviziji (C92)
 - Supervizija ni potrebna prioriteta (C93)
 - Supervizija predstavlja zdravljenje (C94)
 - Supervizija kot prioriteta (C99)
 - Koriščenje supervizije zaradi potrebe (D13)
 - Supervizija kot dragocen pripomoček (D64)
 - Izvajanje supervizije zapisano v podzakonskih aktih (D66)
 - Dober delovni proces, če je supervizija obvezna (D67)
 - Dolžnost delodajalca, da plača potrebno supervizijo (D68)
 - Pričakovanja delodajalca po kvalitetnem delu (D69)
 - Uporabnikova pričakovanja po kvalitetni storitvi (D70)
 - Pričakovanja strokovnega delavca po kvalitetni podpori (D71)
 - Izpolnjena uporabnikova pričakovanja (D72)
 - Izpolnjena pričakovanja delodajalca (D73)
 - Vsi centri za socialno delo ne zagotavljajo supervizije (D75)