

Szociális ellátások kapcsolódásai 2022-TSZR-CSOCSABÉ konferencia

Szociális szolgáltatók két napos térségi találkozója

Békéscsaba

2022. szeptember 21-22.



Fókuszban a (szak)ember!

A szupervízió szerepe és fontossága a szociális szakemberek életében

Timár Noémi, szupervizor, coach
Magyar Szupervizorok és Szupervizor-Coachok
Társaságának elnöke

Nekem a szupervízió



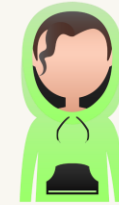
- ☀ Szemléletmód
- ☀ -látás
- ☀ Lehetőség a szelíd változásra



- ☀ Van benne nyugalom, lelassulás, melegség
- ☀ Van benne szabálytalanság
- ☀ Nem mindig könnyű kibogozni

Mi a szupervízió?

Szakmai személyiség fejlesztése



Szakmai önismeret fejlesztése



Mi a szupervízió?

Folyamat



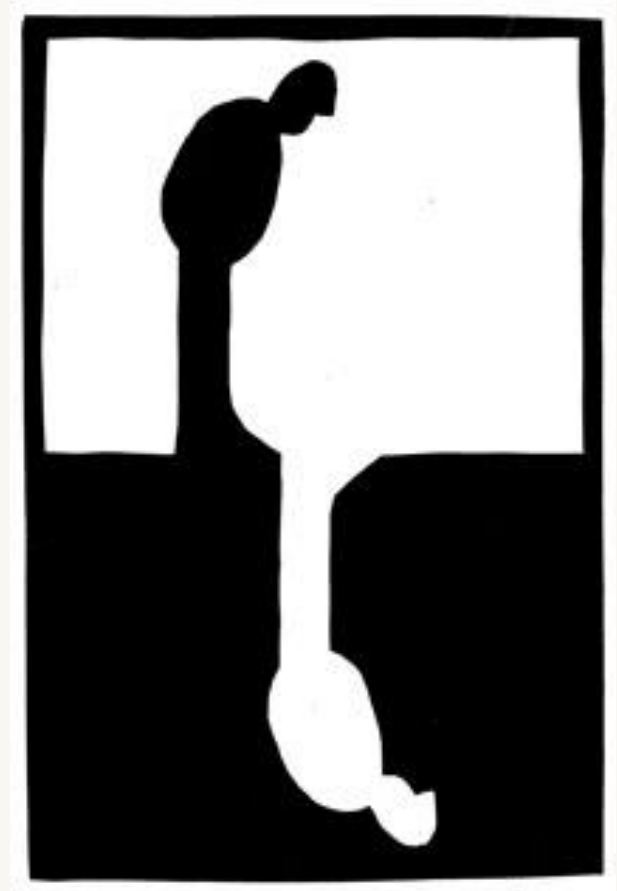
- partnerségre épül
- szerződésen alapul



- tanulási folyamat

Mi a szupervízió?

- a szakmai helyzetek, nehézségek, elakadások reflektív-önreflektív feldolgozása
- saját működésünk tudatosítása
- az érzések, gondolatok tudatosítása



Mi a szupervízió?

- saját szakmai tapasztalatokból kiinduló
- és mindig oda visszacsatoló folyamat
- Itt és most



A szupervízió célja

A tapasztalatokból való tanulás és a szakmai tevékenység reflexiója, ami tudatosabb, egyre professzionálisabb munkavégzést tesz lehetővé.

Támogatja a szakmai személyiség folyamatos megújulását, a mentális egészség megőrzését.

Támogatja a személyes, szakmai és szervezeti kompetencia és hatékonyság növelését.

Támogatja a változási folyamatokat.

Mit fejleszt a szupervízió?

Segít megőrizni és fejleszteni a szakemberek

- önreflexiós és helyzetelemzési képességét,
- munkabíráását, empátiás készségét,
- stresszkezelési és stressztűrő képességét,
- motiváltságát,
- együttműködési képességét,

Mit fejleszt a szupervízió?

Segít megőrizni és fejleszteni a szakemberek

- konfliktuskezelési stratégiáinak fejlődését,
- asszertív kommunikációs képességét,
- kompetenciahatárainak felismerését,
- a szervezeti dinamika jobb megértését.

A szupervízió formái

Egyéni szupervízió



A szupervízió formái



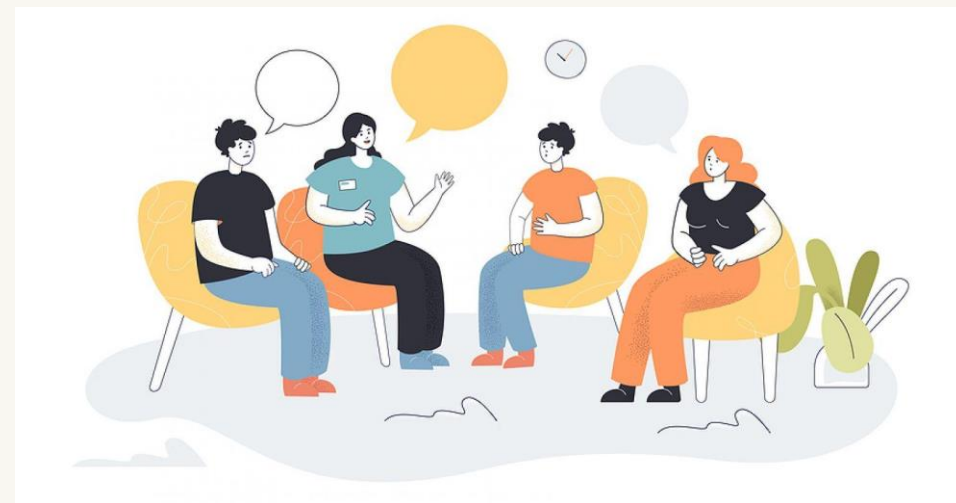
Teamszupervízió

- kapcsolati szerződésen alapul
- célja a szakmai és vezetői teamek működésének tudatosítása, fejlesztése
- hatékony eszköz a csapat együttműködésének,
- külső és belső kommunikációjának,
- konfliktuskezelésének javítására

A szupervízió formái

Csoportos szupervízió

- más-más szakmai területről vagy más munkahelyről érkező, akár különböző végzettségű szakemberek
- a résztvevők eltérő szakmai hátterük és tapasztalataik megosztásával támogatják egymás szakmai fejlődését



Hogyan zajlik a szupervízió?

- ✓ Biztonságos tanulási környezet
- ✓ Partnerként tekintünk egymásra
- ✓ Kérdések mentén haladunk
- ✓ Ítéltézésmentes attitűddel vagyunk jelen
- ✓ Törekszünk a meglévő nézőpontok tágítására, új nézőpontok keresésére
- ✓ Támogatjuk a reflektív működésmód erősítését

Témák a szupervízióban

- Mi az eset?

elakadások
problémák
kérdések
szakmai nehézségek
dilemmák

- Minden, ami munkával kapcsolatos

kliensek

kollégák

főnök / beosztott

szakma

Témák a szupervízióban

- saját határok tartása
- szakmai kompetenciahatárok tartása
- nemet mondás
- saját szükségletek felismerése
- felelősségvállalás, felelősség határai
- önbizalom
- elvárások: mit kellene tennem és éreznem?
- indulatok kezelése

kliensek
kollégák
főnök / beosztott
szakma

Témák a szupervízióban

- határidők, időbeosztás
- stressz, feszültség, kiégés
- munka-magánélet egyensúly
- konfliktusok, konfliktusok kezelése
- sikerélmények
- munkához való viszony
- hatalomhoz való viszony
- munkahelyváltás nehézségei

kliensek
kollégák
főnök / beosztott
szakma

Témák a szupervízióban

- csapaton belüli bizalom, bizalmatlanság
- egymás munkájának megismerése
- evidenciák megkérdőjelezése
- kommunikáció
- szerepek / szereptorlódás
- vezetői identitás
- vezetői dilemmák
- döntések

kliensek
kollégák
főnök / beosztott
szakma

Módszerek, eszközök

A szupervízió módszereiben eklektikus

- kérdések
- aktív hallgatás
- szabadon lebegő figyelem
- kártyák, képek
- vizualizáció
- kreatív eszközök
- dramatikus eszközök
- bármilyen más módszertan elemei

A szupervízió története

- Kialakulása a szociális munka létrejöttéhez kötődik
- Amerikából indult a 19. század végén
- Európában az 50-es években jelent meg
- Változás: a szupportív, támogató funkcióra helyezi a hangsúlyt és mellőzi az ellenőrző funkciót
- Képzések a 70-es évektől
- Önálló szakma a 90-es évektől, lassan terjed az üzleti világban is

Szupervíziós szervezetek

Magyar Szupervizorok és Szupervizor-Coachok
Társasága (MSZCT), 1996



www.szupervizorok.hu

MAGYAR SZUPERVIZOROK ÉS
SZUPERVIZOR-COACHOK TÁRSASÁGA

Association of National Organisations
for Supervision in Europe (ANSE), 1997



www.anse.eu

Mi NEM a szupervízió?

- NEM pszichoterápia
- NEM tréning
- NEM esetszegbeszélő
- NEM coaching

PÉLDA - Gábor

- Pszichiátriai betegek közösségi ellátása, egyéni esetkezelés
- bevonódott, keresi a megfelelő stílust és határokat

Két attitűd:

Megmentő

Profi segítő



cunami



lassan csordogáló víz

A kép segített Gábornak felismerni, hogy miben van és átváltani a profi segítő állapotba.

PÉLDA - Szabolcs

- Gyermekotthon szakmai vezetője
- villámhárító, békéltető, jolly joker

Cél:

- önreflexió, ránézni a működésére
- kapjon visszajelzést, idő és tér az egész helyzet átbeszélésére

⇒ saját határok meghúzása, nemet mondás



PÉLDA - Attila

- Nagy nemzetközi bank
- elakadás a karrierben
- kifáradás



- ⇒ jolly joker, minden ránehezedik
- ⇒ segítő/megmentő szerepkör
- ⇒ önkép: segítő buddha

Hogyan tud önmaga maradni de nem belerokkanni?



PÉLDA - Krisztina

- Házi segítségnyújtás, gondozónő
- határok meghúzása, nemet mondás

határhúzás előtt



határhúzás után



PÉLDA – Idősothton team

- túlterheltek, kevés az ember – hogyan lehet helytállni?
- nehéz fizikai munka - egészségmegőrzés
- kommunikáció a hozzátartozókkal
- intézmény nem áll ki mellettük (lakókkal, hozzátartozókkal szemben)
- gyász



PÉLDA – Nevelőszülői tanácsadó team

- ki segít nekünk?
- lelkipurdalás: mit kellett volna észrevennem?
- hol a felelősség határa?
- honnan tudhatom, hogy jól végzem-e a munkámat?
- a családot vagy a gyereket védeni?
- mi zaklat fel egy esetben? miért?
- nevelőszülők megtartása
- nevelőszülők félnek, hogy a gyerekek feljelentik őket – a fejükre nőnek
- sikerélmények



PÉLDA – Szenvedély- és pszichiátriai betegek közösségi ellátása team



- nyíltabb és aktívabb kommunikációt szeretnének a csapaton belül, közös értékrendet, közös alapokat, a problémák közös megbeszélését
- kérdés, hogy a vezetőség hozzáállása mennyire támogató
- fontos tisztázni az elvárásokat
- másik téma a túlgondozás, határsértések, a segítő szerepe a kliensek életében

Reflektív kérdések

Néhány reflektív kérdés, ami segíthet végiggondolni a saját aktuális kérdéseit

- ◉ Mit jelent az Ön számára ...?
- ◉ Mit tenne most másképp?
- ◉ Tegyük fel, hogy ... akkor ...?
- ◉ Ki / Mi segítené ebben a helyzetben? Mi adna megnyugvást?
- ◉ Mit érzett akkor, amikor ...? Mi váltotta ki ezeket az érzéseket?
- ◉ Képzeljük el, hogy ... történne, hogyan érintené Önt?
- ◉ Milyen haszna lehetett a történeteknek?
- ◉ Mitől tart, mi okoz feszültséget ebben a helyzetben?



A vezetői szupervízió jelentősége a vezetők, a munkatársak és a szervezetek kapcsolódásában és működésében

Timár Noémi, szupervizor, coach
Magyar Szupervizorok és Szupervizor-Coachok
Társaságának elnöke

Vezetői szupervízió



- Fókuszban a vezetői szerep
- Támogatja a vezetők szakmai személyiségének fejlesztését
- Segíti a vezetői feladatok tudatosítását
- Segíti a vezetői feladatok elhatárolását a szakmai munkától
- Lehetőséget teremt a tudatos vezetési stílus kialakítására

Vezetői szupervízió témái

- vezetői identitás megerősítése
- vezetői személyiség tudatosabb megélése
- vezetői szereppel kapcsolatos érzelmek tudatosítása
- vezetői stílus kialakítása
- középvezetők kétirányú megfelelése
- szereptorlódások: vezető és szakember
- szeretne jobban rálátni önmagára, saját helyére a szervezetben
- hatalomhoz való viszony

Vezetői szupervízió témái

- konfliktusok kezelése / konfliktusok elkerülése
- energiavesztett állapot, kiégés tünetei, nem tud pihenni
- delegálás nehézségei
- nem tudja érvényesíteni a saját igényeit, elképzeléseit
- nem tud kapcsolódni munkatársaihoz, vezetőtársaihoz

Vezetői szupervízió hatása a munkatársakra

- Bizalom a vezető és a csapat között
- Nyitottság, megfelelő kommunikáció
- Egyértelmű döntések
- Felelősségvállalás
- Keretek, szabályok tisztázása
- Kiszámítható elvárások
- Következetesség

Szupervízió szervezeti változások idején

- Új szervezeti felépítés
 - Munkakörök és feladatkörök változása
 - Új szerepek és új felelősségi körök
-
- ⇒ Természetes, hogy a változás elbizonytalanít
 - ⇒ Kételyek merülnek fel a munkatársakban
 - ⇒ Konfliktusokat is szülhet az új helyzet
-
- ☀ A szupervízió hatékony megoldás lehet, biztonságos keretben

PÉLDA - Mária

- Családsegítő és intézményvezető egy kisvárosban

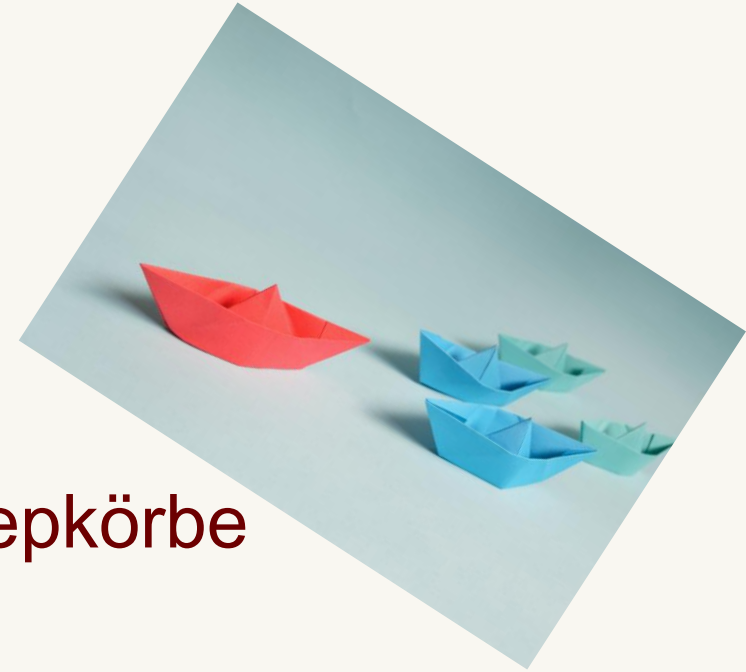
Cél: együttműködés javítása az esetmenedzserekkel egyéni és szervezeti szinten



- ⇒ szerepek tisztázása: intézményvezető / családsegítő / családterapeuta
- ⇒ tisztább képet kap, megfogalmazza, hogy milyen érzések vannak benne
- ⇒ szempontok összegyűjtése a tisztázáshoz

PÉLDA - Ágnes

- pszichiátriai betegek nappali ellátása, vezető
 - kapcsolat a kollégákkal:
 - határokat szabni a kollégák ventillálásának
 - viták felvállalása és jobb kezelése
- ⇒ elhatározza, hogy igazán beleáll a vezetői szerepkörbe
- ⇒ bizonytalan, hogy mennyire fogadják el vezetőként
- ⇒ vigyáznia kell magára, figyelni hogy mibe teszi az energiát



PÉLDA - Judit

Kis nyelviskola alapítója, vezetője

Vezetői dilemmák

- keretek megszabása vs tanárok egyéni szabadságának egyensúlya
- demokratikus vezető vs keretek megszabása és elvárások
- munka-e maga a vezetés? van-e ennek külön hozzáadott értéke?

⇒ Mit várnak tőle a munkatársai?

⇒ Működhet a saját ritmusában!





TIMÁR NOÉMI
szupervizor, coach

**Magyar Szupervizorok és Szupervizor-Coachok
Társaságának elnöke**

timar.noemi@gmail.com