

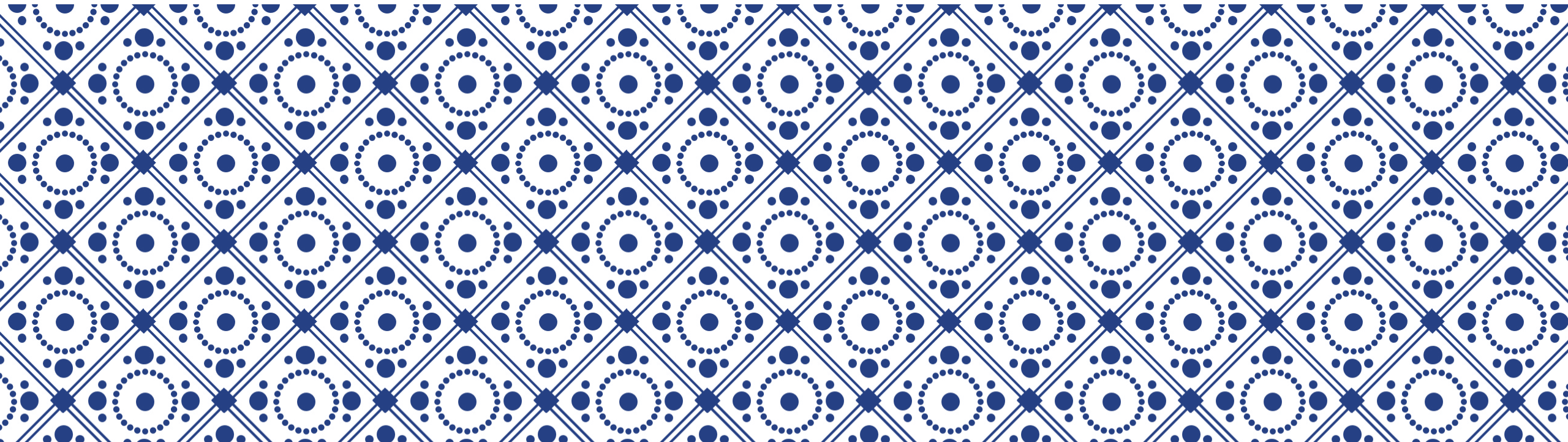


FAKULTA
HUMANITNÍCH STUDIÍ
Univerzita Karlova

Podpořeno Cooperatio SOAS



UNIVERZITA
PARDUBICE
FAKULTA
ZDRAVOTNICKÝCH
STUDIÍ



„DOBRÁ“ SUPERVIZE-MÁME JI?

ZUZANA HAVRDOVÁ @ ADÉLA MICHKOVÁ

Supervizní konference
22. – 24. 5. 2025

OBSAH PREZENTACE

1. Co myslíme „dobrou“ supervizí (nová škála znaků „dobré supervize“)
2. Faktické využívání supervize v soc. službách
 - jak důležitá je
 - dostupnost
 - výběr supervizora
 - kontrahování
3. Posuny v porovnání s výzkumy 2007a 2016

RŮZNÁ HLEDISKA POJETÍ „DOBŘÉ“ SUPERVIZE

Z hlediska účastníků (bezpečí, podpora, důvěra, respekt, posuny v tématech)

Z hlediska supervizora (dostatečně příznivý kontext, dobrý vztah, jasné vymezení pole a cílů spolupráce, vlastní „umění“ v metodách supervize a vyvažování různých potřeb)

Z hlediska zadavatele (zohlednění kontextu, pozitivní dopady na práci účastníků a celé organizace)

SYNTÉZA TŘÍ HLEDISEK PROMÍTNUTÁ DO VÝZKUMU

1. MakroKontext - pozice organizace v regionech (centrum, periferie), právní prostředí)

2. MezoKontext (zájem vedení a pracovníků o supervizi, jak důležitá je, participace pracovníků na výběru supervizora a na kontraktu)

3. Mikrokontext - škála dobré supervize

ZNAKY „DOBŘE“ SUPERVIZE V NOVÉ ŠKÁLE

Porozumění
významu
supervize a tomu,
jak ji využívat

Otevřené sdílení
myšlenek a pocitů
během supervize

Pozitivní
očekávání od
supervizního
sezení

Pocit bezpečí

Pozitivní vliv
supervize na
spolupráci a
hledání řešení

Ze supervize se
šíří pozitivní
dopady do
celého pracoviště

VÝZKUMNÝ RÁMEC

- Jde o část výzkumu „Podpora odolnosti, pracovní prostředí a využití supervize v sociálních službách v ČR“*
- Online dotazníkové šetření (říjen – prosinec 2024)
- Oslovené organizace: všechny dle registru poskytovatelů sociálních služeb (N = 5749)
- Celkový počet platně vyplněných dotazníků (n = 1460), z toho
 - 857 vedoucích pracovníků
 - 603 ostatních pracovníků

PŮSOBIŠTĚ ORGANIZACE

→ VĚTŠÍ MĚSTO S DOBROU
DOSTUPNOSTÍ

→ MENŠÍ, ALE DOSTATEČNĚ
DOSTUPNÁ OBEC

→ MÁLO DOSTUPNÁ
„PERIFERIE“

S působišťem organizace **SOUVISÍ**

- Význam připisovaný supervizi v organizaci
(větší město → větší význam)
- Míra využívání supervize v organizaci
(větší město → více supervidovaných organizací)
- Frekvence supervizních setkání
(větší město → častější supervize v organizaci)

S působišťem organizace **NESOUVISÍ**

- Subjektivní hodnocení dostupnosti kvalitní supervize
- Subjektivní hodnocení přiměřenosti frekvence supervize

NEZISKOVKA VS. PŘÍSPĚVKOVKA

V **NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH**
SE SUPERVIZI PO VŠECH STRÁNKÁCH
STÁLE DAŘÍ **LÉPE** NEŽ
V ORGANIZACÍCH PŘÍSPĚVKOVÝCH



V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH JE

- Supervizi je přikládán **větší význam**
- Supervize je **více využívána**
- **Frekvence** supervizních setkání je **vyšší** a hodnocená jako **dostatečná**
- **Zaměstnanci** častěji **hodnotí kladně dostupnost kvalitní supervize**

CELKOVÝ VÝZNAM PŘIPISOVANÝ SUPERVIZI

Jak významným
tématem supervize na
Vašem pracovišti je?

	VEDOUCÍ	PRACOVNÍCI
velmi významné	33,5%	21,2%
spíše významné	31,4%	31,2%
průměrně významné	21,2%	24,9%
spíš nevýznamné	9,9%	11,9%
zcela nevýznamné	4,0%	10,8%
Total	100,0%	100,0%

SUBJEKTIVNÍ HODNOCENÍ DOSTUPNOSTI **KVALITNÍ** SUPERVIZE (TĚMI, KDO JI VYUŽÍVAJÍ)

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Snadno dostupná	297	25,7%
Spíše dostupná	686	59,4%
Spíše nedostupná	165	14,3%
Zcela nedostupná	7	0,6%
Celkem	1155	100,0%

	SUP mají , ale dostupnost hodnotí jako nízkou		SUP na pracovišti nemají , ale stojí o ni	
	Vedoucí	Pracovníci	Vedoucí	Pracovníci
Nezájem vedení organizace	6,5%	16,9%	23,5%	44,4%
(Ne)dostupnost vhodných supervizorů	83,2%	81,5%	29,4%	22,2%
Obtíže při financování supervize	24,3%	27,7%	37,6%	25,9%
Překážky na straně pracovníků	27,1%	32,3%	31,8%	29,6%
Zajištění provozu pracoviště	28,0%	9,2%	16,5%	18,5%
Špatná zkušenost s předchozí supervizí	25,2%	18,5%	24,7%	18,5%

PŘÍČINY NÍZKÉ DOSTUPNOST SUPERVIZE

VÝBĚR SUPERVIZORA

Výběr supervizora je doménou vedoucích. Pracovníci, pro něž je supervize určena, se výběru supervizora účastní v **34 %** případů.

VEDOUCÍ		VÝZNAMNOST KRITÉRIÍ	PRACOVNÍCI	
Pořadí	Skóre	Kritérium	Pořadí	Skóre
1	2438	Reference, doporučení	1	1326
2	1619	Praxe v oboru/oblasti, v níž působíme	3	1083
3	1574	Dojem při osobním kontaktu/dojednávání	2	1085
4	1284	Předchozí osobní zkušenost se supervizorem	5	732
5	1031	Vzdělání v supervizi	4	740
6	827	Délka praxe v poskytování supervize	6	652
7	776	Časová a místní dostupnost	7	467
8	671	Finanční požadavky	8	328

VZDĚLÁNÍ V SUPERVIZI JAKO KRITÉRIUM PRO VÝBĚR SUPERVIZORA

Mezi 5 nejvýznamnějších kritérií zařadilo 351 vedoucích (50 %) a 242 pracovníků (54 %).

Z nich cca 1/3 zajímá, **JAKÝ** konkrétní výcvik supervizor má, ostatní zajímá, **ZDA** má supervizor nějaký supervizní výcvik

PRACUJE SE S KONTRAKTEM?

Jak jsou formulována pravidla týkající se supervize?	Vedoucí	Pracovníci
Písemnou formou	74,3%	40,1%
Ústně	21,9%	23,0%
Ostatní (jinak, nijak/nevím)	3,8%	36,9%
CELKEM	100,0%	100,0%

PÍSEMNÝ KONTRAKT: DVOUSTRANNÝ NEBO TROJSTRANNÝ?

Kdo se supervizorem uzavírá smlouvu?	Vedoucí	Pracovníci
Jednotlivý pracovník/pracovníci (dvoustranná smlouva)	1,0%	1,7%
Organizace jako zadavatel (dvoustranná smlouva)	85,1%	91,0%
Zadavatel a účastníci supervize (třístranná smlouva)	13,9%	7,3%
CELKEM	100,0%	100,0%

JAK (NE)VNÍMAJÍ VÝZNAM KONTRAKTU?

K čemu podle Vás slouží supervizní dohoda?	Vedoucí	Pracovníci
Formální (inspekce aj.)	49,2%	50,3%
Pro případ řešení sporů	28,9%	25,1%
Pracuje se s ní v průběhu supervize	13,1%	19,0%
K ničemu	0,4%	0,6%
Jiná odpověď	8,4%	5,0%
Celkem	100%	100%

SPOKOJENOST S AKTUÁLNÍ SUPERVIZÍ

Jakou celkovou známkou byste ohodnotil/a supervizi, kterou aktuálně na pracovišti máte?							
		výborný	chvalitebný	dobrý	dostatečný	nedostatečný	
	VEDOUCÍ	46%	29,1%	12,9%	7,5%	4,5%	100%
	PRACOVNÍCI	42,3	26	17,7	8,3	5,8	100%
Rozdíl je signifikantní							

JE POTŘEBA SUPERVIZE NASYCENÁ?

Jak vnímáte na pracovišti, které řídíte /na kterém pracujete rozsah aktuálně využívané supervize?

		Vedoucí %	Pracovníci %
	naše potřeby vůbec nenaplnjuje	1,8	3,6
	naplňuje naše potřeby jen z malé části	4,9	7,4
	z větší části naše potřeby naplňuje	35,2	28,4
	máme přesně tolik supervize, kolik potřebujeme	56,8	54,1
	máme supervize více, než potřebujeme	2,3	6,5
	Total	100,0	

PŘÍTOMNOST ZNAKŮ DOBRÉ SUPERVIZE

ŠKÁLA -2 AŽ 2 , CRONBACH ALFA 0,91, ROZDÍL JE SIGNIFIKANTNÍ

	vedoucí	prac.
Pracovníci rozumí významu supervize a tomu, jak ji využívat	(2) 42,5	47,2
Účastníci během supervize otevřeně sdílejí své myšlenky a pocity	(1) 40,5	(2) 40,0
Účastníci se na supervizi těší	(0) 35,5	30,9
Účastníci se cítí v supervizi bezpečně	(2) 40,0	36,0
Supervize má pozitivní vliv na spolupráci a hledání řešení]	(2) 48,2	43,4
Nápady a atmosféra ze supervize pozitivně ovlivňují celé pracoviště	(2) 38	33,3

KRITICKÁ REFLEXE VÝSLEDKŮ A OTÁZKY K DISKUSI

Z čeho se radovat: zdá se, že máme obecně dobrou supervizi 😊 a dostupnou, i když:

- a) Problém samovýběru
- b) Vedoucí jsou progresivnější a optimističtější, leč vysoká shoda překvapila
- c) Velký dopad na vnímání SUP má právní typ organizace a její geografická pozice

Co je problematické: nízká participace pracovníků na výběru, formalistický kontrakt, nedostatek dobrých supervizorů

Podařilo se vytvořit novou škálu pro hodnocení kvality supervize s vysokou vnitřní reliabilitou – další výzkumy a ověření validity bude zajímavé.

Otázky k diskusi: - co říkají škále- face validity; jak výsledky odpovídají jejich zkušenosti (např. vliv regionu, neziskovka x příspěvkovka?); další náměty k výzkumu-co by je zajímalo.