

Superwizja – jak chronić się przed wypalenieniem zawodowym i utratą zdrowia

Beata Mańkowska



 Wolters Kluwer

wydanie II

Beata Mańkowska

Superwizja – jak chronić się przed wypalenieniem zawodowym i utratą zdrowia

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

wydanie II rozszerzone

 Wolters Kluwer

WARSZAWA 2024

Recenzent

Prof. dr hab. Jan F. Terelak, emerytowany profesor UKSW w Warszawie

Wydawczynie

Joanna Dzwonnik

Redaktorka prowadząca

Joanna Olówek

Projekt graficzny okładki

Studio Kozak

Zdjęcie wykorzystane na okładce

© Maxim Chuev – stock.adobe.com

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przy-
sługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście zna-
nym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści
i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie
na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ.

Więcej na www.legalnakultura.pl

POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8358-727-1

2. wydanie

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Od autorki11

Wstęp13

Rozdział I

Mity i fakty na temat superwizji – na początek19

1.1. Superwizja – co to takiego?19

1.2. Dla kogo przeznaczona jest superwizja?20

1.3. Po co poddawać swą pracę superwizji?21

1.4. Co dzieje się podczas superwizji? – słów parę o zjawiskach
tam omawianych22

1.4.1. Przeniesienie – cóż to takiego i jak je rozpoznać
w codziennych relacjach?22

1.4.2. Przeciwp przeniesienie – czym się przejawia i kogo
dotyczy?23

1.5. Jakie warunki uczestnictwa mogą zapewnić powodzenie
superwizji?24

1.6. Czy superwizja pełni funkcję ochronną wobec wypalenia
zawodowego?25

1.7. Co lepsze – superwizja czy coaching?26

1.8. Czy udział w superwizji własnej pracy wymaga
szczególnych przygotowań?27

Rozdział II

Istota superwizji – pojęcie, rodzaje i obszary zastosowań	29
2.1. Ewolucja zakresu znaczeniowego pojęcia „superwizja”	29
2.2. Rodzaje superwizji oraz obszary jej zastosowań	33

Rozdział III

Wsparcie w miejscu pracy jako czynnik ochrony przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia	45
3.1. Profesjonalne wsparcie w miejscu pracy jako strategia w redukcji stresu i jego konsekwencji	46
3.2. Zdrowotne skutki stresu	50
3.3. Wypalenie zawodowe jako konsekwencja chronicznego stresu w miejscu pracy	54
3.4. Pandemia COVID-19 jako źródło stresu i wypalenia zawodowego – doniesienia z badań oraz z frontu praktyk	60
3.5. Superwizja jako profesjonalna forma wsparcia i ochrony przed wypaleniem zawodowym – przegląd badań	64

Rozdział IV

Superwizja konsultacyjna jako ciągły i pogłębiony proces psychoedukacyjny	69
4.1. Cele superwizji konsultacyjnej jako formy zapobiegania wypaleniu zawodowemu	70
4.2. Czym różni się pogłębiona psychoedukacja od zwykłej edukacji?	72
4.3. Zjawiska i procesy będące przedmiotem pogłębionej analizy superwizyjnej	75
4.3.1. Przeniesienie – pojęcie, rodzaje, możliwości rozpoznania	76
4.3.2. Przeciwprzeniesienie – istota, przejawy, źródła pochodzenia	81
4.4. Przebieg sesji superwizyjnej – czyli czego po kolei można się spodziewać?	84
4.5. Grupa Balinta jako szczególna forma analitycznej superwizji konsultacyjnej	90

Rozdział V**Prawo polskie wobec ochrony zdrowia osób aktywnych zawodowo.....92**

- 5.1. Prawo polskie wobec superwizji jako formy ochrony
zdrowia i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu101

Rozdział VI**Dobre i złe praktyki superwizyjne – słów parę z doświadczeń****superwizora107**

- 6.1. Możliwe źródła niepowodzeń superwizji107
- 6.1.1. Nieufność uczestników superwizji – co ją rodzi?108
- 6.1.2. Niechęć pracowników do rozwoju i doskonalenia
zawodowego110
- 6.1.3. Przymus uczestnictwa w superwizji114
- 6.1.4. Chaos organizacyjny w firmie116
- 6.1.5. Superwizor jako źródło niepowodzenia superwizji ...116
- 6.1.6. Incydentalność superwizji119
- 6.2. Czynniki sprzyjające powodzeniu superwizji120
- 6.2.1. Zapewnienie poczucia bezpieczeństwa
uczestnikom superwizji120
- 6.2.2. Budowanie zaufania pomiędzy superwizantami
i superwizorem121
- 6.2.3. Przestrzeganie zasady dyskrecji – czyli wzajemna
lojalność stron122
- 6.2.4. Dojrzałość pracownika i chęć rozwoju osobistego ...122
- 6.2.5. Dobrowolność uczestnictwa w superwizji123
- 6.3. Przykłady dobrych praktyk – z doświadczeń superwizora ...124

Rozdział VII**Kompetentny superwizor – co znaczy trafić w dobre ręce?147**

- 7.1. Wiedza i umiejętności, czy coś więcej? Co buduje
profesjonalizm superwizora?148
- 7.2. Standardy etyczno-moralne superwizora jako fundament
w budowaniu autorytetu153
- 7.3. Superwizor czy coach? – w służbie odpowiedzialności
i w trosce o bezpieczeństwo156
- 7.3.1. Dylematy wokół istoty oraz rodzajów coachingu156
- 7.3.2. Wątpliwości w zakresie metod wykorzystywanych
przez coachów160

7.3.3. Model kompetencji profesjonalnego coacha według ICF	163
7.3.4. Wątpliwości natury etycznej oraz formalno-prawnej dotyczące coachingu	166
7.4. Na co warto uważać, decydując się na wybór formy superwizji oraz osoby superwizora?	168
Rozdział VIII	
Czy jesteś gotów do poddania swej pracy superwizji?	172
Zakończenie	179
Bibliografia	183
Spis rycin	197

Od autorki

Niniejsza monografia, stanowiąca drugie – nowe wydanie, wyjaśnia pojęcie superwizji własnej pracy zawodowej, znacząco poszerzając możliwe obszary jej zastosowania jako metody profesjonalnego wsparcia chroniącego przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia. Wraz z rosnącym trendem wypalenia zawodowego, które staje się coraz bardziej powszechnym problemem dotyczącym osoby aktywne zawodowo w Polsce i na świecie, przy jednoczesnym niedostatku systemowych i kompleksowych rozwiązań prewencyjnych na poziomie państwa – rośnie groźba jego dalszej ekspansji i degradacji jakości życia oraz kondycji zdrowotnej obywateli. Te niepokojące fakty skłaniają autorkę do ponownego zwrócenia uwagi czytelnika na sprawdzoną, acz wciąż nie dość powszechną na rynku pracy formę ochrony przed wypaleniem i jego zdrowotnymi konsekwencjami. Dodatkowym, istotnym kontekstem wniesionym do treści niniejszego wydania jest czas pandemii COVID-19, który w nagły i nieprzewidziany sposób naruszył podstawowe poczucie bezpieczeństwa dotyczące życia i zdrowia, a konfrontując każdego z nas z ogromnym stresem, ukazał różne oblicza radzenia sobie w tym ekstremalnie trudnym czasie. Tym bardziej autorka niniejszego opracowania podtrzymuje zaproszenie do powszechnego stosowania superwizji w różnych środowiskach zawodowych, w przekonaniu, iż takiej formy wsparcia i rozwoju potrzebują wszyscy w obliczu rosnących wymagań oraz nowych wyzwań współczesności.

Wypalenie zaś, zgodnie z aktualnym stanem wiedzy, uznawane jest za problem uniwersalny i bardziej powszechny, niż kiedykolwiek uważano, dlatego zagraża potencjalnie każdej osobie aktywnej zawodowo, a nie – jak niegdyś sądzono – jedynie przedstawicielom wybranych zawodów związanych najczęściej z pomaganiem innym. Poznano bowiem jego naturę, zgodnie z którą to warunki i wymagania pracy nie zrównoważone możliwościami i zasobami jednostki, a nie treść zadań zawodowych czy specyfika stanowiska pracy leżą u podstaw jego rozwoju. Superwizja z kolei uznana została na całym świecie za jedną z najskuteczniejszych form profesjonalnego wsparcia w miejscu pracy chroniących przed wypaleniem i degradacją zdrowia.

Gorąco zachęcam do tej lektury każdego, kto chce na długie lata zachować siły i zapał do pracy, radość obcowania z ludźmi, wiarę we własne możliwości oraz poczucie satysfakcji zawodowej. W tym trudnym czasie, w jakim przyszło nam żyć, warto wziąć sprawy we własne ręce i zatroszczyć się o swoje zdrowie oraz kondycję psychofizyczną, nie czekając, aż zrobi to ktoś za nas. Pamiętajmy wszak, że łatwiej zapobiegać niż leczyć!

Wstęp

Superwizja własnej pracy zawodowej stanowi formę profesjonalnego wsparcia i rozwoju w miejscu pracy, doskonalącą kompetencje pracowników poprzez systematyczny proces konsultacyjny. Celami tak pojmowanej superwizji są pomoc w pełniejszym zrozumieniu siebie i innych, poznanie źródeł osobistych trudności oraz znajdowanie optymalnych rozwiązań dla problemów rodzących się i rozwijających w środowisku pracy.

Profesjonalne wsparcie oraz wspomaganie rozwoju zawodowego w formie superwizji nakłada na tę praktykę szczególne wymogi stanowiące gwarancję powodzenia oraz trwałości osiągniętych efektów. Superwizja stanowić powinna długofalowy, systematyczny i pogłębiony proces psychoedukacyjny, służący głębszej refleksji uczestników oraz trwałości osiągniętych przez nich celów. Superwizorem powinien być wykwalifikowany i doświadczony specjalista łączący kompetencje psychologiczne z orientacją w dziedzinie stanowiącej kontekst zawodowy pracownika, co zdaje się stwarzać gwarancje spójnego rozumienia natury wykonywanych przez niego zadań zawodowych oraz ich ram prawno-organizacyjnych (por. Mańkowska, 2017a, b).

Uczestnikami superwizji z kolei powinny być osoby, które, chcąc zachować wysokie standardy etyczno-moralne oraz obiektywizm, rozumieją potrzebę systematycznego konsultowania swych działań zawodowych oraz poddawania ich analizie superwizyjnej.

Jedną z najistotniejszych wartości, jaką stanowi praktyka superwizyjna, jest jej siła ochronna wobec wypalenia zawodowego osób pracujących, a więc zapobieganie wyczerpaniu psychofizycznemu, utracie zaangażowania w relacje z ludźmi, spadkowi skuteczności zawodowej oraz rozczarowaniu pracą (Maslach, Leiter, 2011; Santinello, 2008).

Wypalenie zawodowe jako nieuchronna konsekwencja chronicznego stresu w miejscu pracy, zgodnie z aktualnym stanem wiedzy, uznawane jest za problem uniwersalny, a więc zagrażający każdej osobie pracującej zawodowo. Poznano jego kontekstualną naturę, zgodnie z którą to warunki i wymagania pracy niezrównoważone możliwościami i zasobami jednostki, odgrywają dominującą rolę w jego rozwoju. Szczególne znaczenie w tym względzie przypisuje się współcześnie zagrożeniom psychospołecznym, obecnym w środowisku pracy niezależnie od pełnionych funkcji czy stanowisk. Ostatnie lata, związane z wybuchem pandemii COVID-19, spotęgowały poczucie stresu, zarówno życiowego, jak i zawodowego, naruszyły balans między sferą funkcjonowania zawodowego i osobistego, odcięły wiele środowisk zawodowych od źródeł wsparcia zawodowego i osobistego. Ten istotny nowy wątek będzie rozwinięty w dalszych częściach opracowania. W świetle powyższych faktów superwizja nabiera szczególnej wagi i stanowić powinna wyposażenie metodyczne zapewnione przez instytucję zatrudnienia każdej osobie aktywnej zawodowo, do czego pragnie przekonać autorka.

Niniejsze opracowanie ma na celu rozpowszechnienie idei superwizji jako szerokiej oferty metodycznego wsparcia i rozwoju pracowników, dalece wykraczającej poza jej pierwotne wąskie zastosowanie w obszarze psychoterapii.

Skoro problem wypalenia dotknąć może każdą jednostkę aktywną zawodowo, bez względu na profesję, stanowisko pracy czy formę zatrudnienia, a superwizja uznana została za jedną z najskuteczniejszych form ochrony przed wypaleniem i utratą zdrowia, warto tę ideę rozpowszechniać oraz promo-

Mity i fakty na temat superwizji – na początek

Ponizej przedstawione zostaną mity stanowiące obiegowe sądy i opinie dotyczące rozumienia superwizji oraz możliwego zakresu jej zastosowań, jak również fakty oparte o aktualny stan wiedzy, badania naukowe oraz wieloletnie praktyki superwizyjne prowadzone dla szerokiego grona odbiorców, w tym również przez autorkę książki.

1.1. Superwizja – co to takiego?

MIT: Superwizja jest formą specjalistycznego wsparcia i doskonalenia zawodowego służącą omawianiu osobistych trudności w relacji psychoterapeuta – pacjent.

FAKT: Superwizja jest formą profesjonalnego metodycznego wsparcia i doskonalenia zawodowego polegającą na systematycznie odbywanych konsultacjach indywidualnych lub grupowych pod przewodnictwem doświadczonego psychologa – superwizora, podczas których omawiane są trudności pracownika pojawiające się na co dzień we wszelkich relacjach zawodowych, a więc nie jedynie w relacji psychoterapeuta – pacjent.

1.2. Dla kogo przeznaczona jest superwizja?

MIT: Superwizja to forma wsparcia oraz doskonalenia zawodowego oferowana wyłącznie psychoterapeutom, a więc profesjonalistom pomagającym w rozwiązywaniu problemów osobistych swych pacjentów.

FAKT: Teza, zgodnie z którą superwizja przeznaczona jest wyłącznie dla psychoterapeutów, jest nieaktualna już od wielu lat, choć ów mit, wciąż powszechnie funkcjonujący, skutkuje zaniedbywaniem przedstawicieli wielu innych zawodów, nawet tych związanych z profesjonalnym niesieniem pomocy, choćby lekarzy, pielęgniarek, ratowników medycznych, policjantów, kuratorów sądowych, pedagogów czy nauczycieli, którym instytucje zatrudnienia nie oferują żadnych stałych form redukcji stresu i ochrony zdrowia. Przedstawiciele innych profesji, tzw. pozapomocowych, nie są objęci strategicznymi działaniami ochronnymi, a wyjątek stanowią bogaci przedsiębiorcy lub pracownicy dużych firm, korzystający z usług tzw. coachów. Coaching jest jednak bardzo kosztowny i nie w każdym przypadku gwarantuje wysoką jakość. Czy pracownicy korporacji, handlowcy lub choćby pracownicy fizyczni fabryk i zakładów produkcyjnych nie potrzebują wsparcia w miejscu pracy?

Na szczęście wraz ze wzrostem świadomości społecznej na temat wypalenia zawodowego, w rozwoju którego najważniejszą rolę odgrywają stresogenne warunki i wymagania pracy, zwłaszcza psychostresory, związane ze złą organizacją pracy, stylami zarządzania i relacjami międzyludzkimi, superwizja powoli zaczyna cieszyć się rosnącym zainteresowaniem; w ostatnich latach przystępują do jej regularnego praktykowania pracownicy socjalni, asystenci rodzin, kuratorzy sądowi, pedagodzy, nauczyciele, policjanci czy zawodowe rodziny zastępcze oraz opiekunowie rodzinnych domów dziecka.

Niestety, brak lub wciąż niewystarczające regulacje prawne w formie ustaw o zawodach oraz rozporządzeń, kodyfikujące prawa pracowników do korzystania z profesjonalnego wsparcia, poważnie blokują rozpowszechnienie praktyk superwizyjnych w naszym kraju.

1.3. Po co poddawać swą pracę superwizji?

MIT: Każdemu przeciętnemu pracownikowi wystarczy zdrowy rozsądek, zdolność do samodzielnych przemyśleń i racjonalnego wyciągania wniosków z własnych i cudzych doświadczeń, nie ma sensu ślęczenie w trakcie pracy lub po godzinach i „szukanie dziury w całym”. Wszak każdy może uczyć się na własnych błędach lub posłuchać dobrych rad w gronie sprawdzonych przyjaciół. Co innego psychoterapeuta. Ten na co dzień pomaga rozwikłać trudne zagadki ludzkich umysłów, wspierać osoby potrzebujące pomocy, słabe, zagubione, chore.

Przeciętnemu „zjadaczowi chleba”, wysiłek analizowania na bieżąco własnych trudności napotykanych w codziennej pracy i dzielenie się nimi ze współpracownikami są zbyteczne.

FAKT: Regularne korzystanie z superwizji w miejscu pracy gwarantuje zachowanie niezbędnej granicy między życiem zawodowym a prywatnym, ponieważ problemy zawodowe znajdują ujście w pracy podczas sesji superwizyjnej, a nie w domowych pieleszach, nie obciążając tym samym bliskich i rodziny. Odbywa się to poprzez ekspresję emocji, zrozumienie źródeł problemów osobistych oraz znajdowanie rozwiązań w gronie współpracowników, znających kontekst formalno-prawny i realne możliwości działania. Poddanie się oglądowi innych współpracowników pozwala spojrzeć na dany problem z wielu perspektyw, uzyskać niezbędną dystans i obiektywizm, co z ko-

lei zwiększa szansę na znalezienie optymalnych rozwiązań. Regularny udział w superwizji jest również gwarantem zachowania wysokich standardów etyczno-moralnych pracownika.

Nieważne bowiem, czy czyjaś praca polega na profesjonalnym pomaganiu drugiemu człowiekowi, świadczeniu usług, zawieraniu transakcji handlowych czy produkcji określonego towaru. W każdym przypadku napotykamy na dylematy związane z naszym systemem wartości, zasadami i normami postępowania, balansujemy na granicy obowiązku i dobrej woli, obiektywizmu i tendencyjności, sprawiedliwości i stronniczości, dbania o własne lub cudze interesy. To właśnie superwizja stoi na straży naszego profesjonalizmu i uczciwości zawodowej. W końcu należy podkreślić, iż praktyka superwizyjna doskonali istotne kompetencje społeczne, takie jak radzenie sobie ze stresem w miejscu pracy, rozwiązywanie konfliktów i rozstrzyganie sporów w miejscu pracy, budowanie więzi i zaufania pomiędzy pracownikami.

1.4. Co dzieje się podczas superwizji? – słów parę o zjawiskach tam omawianych

Poniżej przedstawione zostaną mity oraz fakty dotyczące dwóch kluczowych zjawisk zachodzących w relacjach międzyludzkich będących kluczowym przedmiotem analizy superwizyjnej.

1.4.1. Przeniesienie – cóż to takiego i jak je rozpoznać w codziennych relacjach?

MIT: Przeniesienie to zjawisko występujące wyłącznie w relacji psychoterapeutycznej, doświadczane przez pacjenta

i ukierunkowane na terapeutę. Polega na aktualizowaniu w relacji terapeutycznej wczesnodziecięcych doświadczeń osobistych przejawianych w fantazjach, uczuciach, myślach lub tendencjach wobec ważnych obiektów (matka, ojciec), w relacji z którymi pozostawał lub nadal pozostaje w realnym życiu.

FAKT: Przeniesienie jest zjawiskiem znacznie szerszym niż zwykle się uważać i może uczynić się u każdej osoby pozostającej w aktualnej relacji z drugim człowiekiem, także w przestrzeni zawodowej, i w tym aspekcie stanowi rodzaj przemieszczenia fantazji, uczuć, pragnień i tendencji pierwotnie doświadczanych przez pracownika w dalekiej przeszłości wobec ważnych dla niego osób (matka, ojciec) na innego pracownika (najczęściej przełożonego), z którym pozostaje w trwałej relacji zależności.

Przykładem może być deprecjonowanie obrazu drugiej osoby poprzez wrogi stosunek wobec innego pracownika, którego źródłem sam jej autor nie rozumie, gdyż nie uzasadnia jej ani żadne szczególne zachowanie, ani okoliczności dotychczasowej współpracy między nimi. Może również przejawiać się nadmierną atencją, przypisywaniem temu drugiemu szczególnych walorów i nadzwyczajnych atutów, a więc idealizowaniem obiektu przeniesienia. Nierozpoznane może zaburzać prawidłowy przebieg pracy danej osoby poprzez przeżywanie przez nią silnych emocji i ustosunkowań, np. złości, zawiści, wrogości, lekceważenia, postaw wielkościowych lub poczucia winy i lęku, jak również tendencyjnych sądów oraz nierealistycznych oczekiwań względem obiektu przeniesienia.

1.4.2. Przeciwprzeniesienie – czym się przejawia i kogo dotyczy?

MIT: Przeciwprzeniesienia doświadczać może psychoterapeuta wobec swego pacjenta i zjawisko to możliwe jest jedynie w relacji terapeutycznej.

Superwizja pracy zawodowej stanowi formę profesjonalnego wsparcia i rozwoju w miejscu pracy poprzez systematyczny proces konsultacyjny. Jej celem jest poznanie źródeł osobistych trudności oraz znajdowanie optymalnych rozwiązań dla problemów powstających i rozwijających się w środowisku pracy.

Z książki można dowiedzieć się:

- co to jest superwizja i dlaczego warto z niej korzystać;
- czym superwizja różni się od innych form wsparcia;
- kim powinien być superwizor;
- co oznaczają dobre lub złe praktyki superwizyjne.

Autorka przedstawia szerokie możliwości i zakresy zastosowań superwizji w różnych środowiskach zawodowych, zachęcając do powszechnej i regularnej praktyki.

Drugie wydanie wzbogacone jest o refleksje związane z czasem pandemii COVID-19 – okresem szczególnie trudnym i potęgującym ryzyko wypalenia. Autorka przytacza wyniki badań w tym zakresie oraz różne praktyki radzenia sobie ze stresem, w tym najnowsze własne doświadczenia superwizyjne.

Beata Mańkowska – doktor nauk społecznych w zakresie psychologii, psycholog kliniczny, psychoterapeutka psychodynamiczna; badaczka zjawiska wypalenia zawodowego jako konsekwencji długotrwałego stresu w miejscu pracy; autorka wielu publikacji naukowych w tym zakresie; promotorka idei superwizji oraz jej powszechnego wykorzystywania w różnych środowiskach zawodowych jako skutecznej ochrony przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia.



9 788383 587271 W02P01

ISBN 978-83-8358-727-1



9 788383 587271

cena 69 zł (w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia +48 801 044 545
zamowienia@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

wydanie II