

SZUPERVÍZIÓ

– és a munkatársakat támogató egyéb folyamatok – 2024-ben

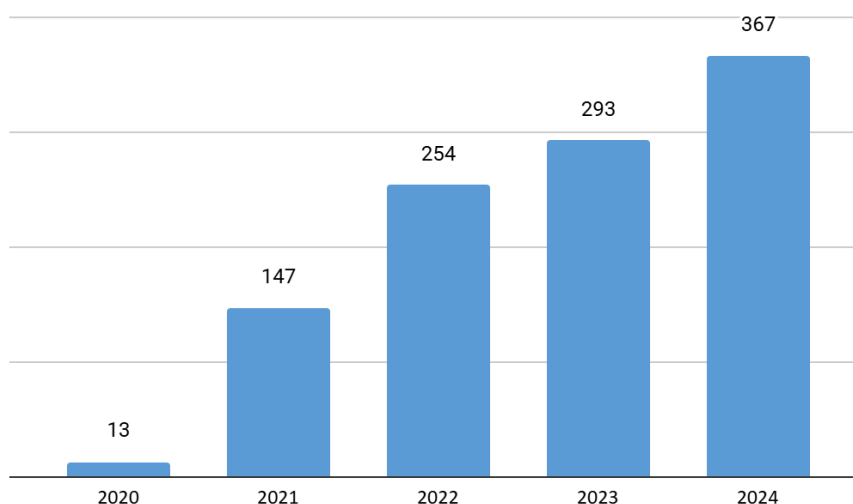
Készítette: Kővári Erzsébet módszertani munkatárs, Szakmai fejlesztési és módszertani iroda

I. A BMSZKI-ban folyó szupervízióról általában - rövid visszatekintés az elmúlt 5 évre

A szociális szakmában, így a hajléktalanellátásban dolgozók számára is a szupervízió a leginkább ismert és bevett, önreflexión alapuló tanulási folyamat, melynek célja a szakmai személyiség karbantartása és fejlesztése, továbbá a mentálhigiéné megőrzése. A BMSZKI elmúlt 5 évében ezt egyéni, páros, illetve csoportos formában (csoport- vagy teamszupervízió) vehették igénybe munkatársaink.

2024-ben tehát immár ötödik éve rendszerszinten biztosítjuk a szupervíziót. Kezdetben elsősorban teamszupervízióval próbálkoztunk, hiszen a BMSZKI növekedésével egyre nagyobb szükség lett a szakmai teamek szervezett együttműködésére. A koronavírus 2020-as megjelenése ugyan megnehezítette ezeket a folyamatokat, nagyon sok tapasztalattal is gazdagított minket az online tér előnyeit és hátrányait illetően: az egyéni szupervíziós folyamatoknál több előnyt látjuk, mint hátrányát, a teamszupervízió hatékonyságát azonban inkább a személyes forma tudja megalapozni. Egyéni szupervíziós folyamatok kezdetben csak elenyésző mértékben voltak, majd erre is egyre több igény mutatkozott, ahogyan azt az alábbi diagram is szemlélteti:

Felhasznált egyéni és páros szupervíziós órák száma éves bontásban



1.1. Eredmények: a szupervízió és a fluktuáció összefüggései

Mind a teamszupervíziót, mind az egyéni szupervíziót az első években pályázati forrásból tudtuk finanszírozni, azonban az utóbbi 3 évben zömében már saját forrásainkból gazdálkodtuk ki. Tettük ezt azért is, mert hittünk abban, hogy ezzel is hozzájárulhatunk a kollégák megbecsüléséhez, minőségi munkavégzésük és lelki egészségük megőrzéséhez, következésképp az elégedettségükhöz. Bízunk abban is, hogy ez közvetve hozzájárul majd a kollégák további elköteleződéséhez, és bár ok-okozati összefüggést nem mutathatunk ki a szupervízió igénybevétele és a fluktuáció csökkenése között, de érdemes rámutatni, hogy míg a koronavírus kitörésének évében megugrott a kilépési forgalmunk (előző évi kb. 11%-ról 17%-ra), a következő években ezt sikerült a közepes 10% körülire visszaszorítani.

A fluktuáció csökkenését persze akár arra is vissza lehetne vezetni, hogy beszűkültek az elhelyezkedési lehetőségek a szociális szférában (ha csak a rezsiválság következtében bezárt intézményekre gondolunk), azonban ez is csak egy része egy sokkal bonyolultabb összképnek, melyet ennek a beszámolónak nem feladata szétszálazni. Mindenesetre a 2024-ben kilépő kb. 70 munkatársunkból 7 fő vett részt legalább egy egyéni vagy páros szupervíziós alkalmon a kilépését megelőzően, ez 3-4 fővel több, mint a korábbi 4 év átlaga. A szupervízióval tehát elsősorban nem megtartani szeretnénk a kollégáinkat, sokkal fontosabb számunkra az, hogy olyan eszközt adjunk a kezükbe, mellyel a mentálhigiénéjük mellett belső motívumaik feltárását és felelős döntéshozatalukat is megtámogatjuk.

1.2. Szupervíziós igények és témák

A 2024-ben egyéni, páros, csoport- vagy teamszupervízióban részt vevő munkatársak a szupervízióban klasszikusan megjelenő témák mentén igényelték a szupervíziót: az “én és az ügyfelem” típusú kérdések mellett egyre hangsúlyosabban jelentek meg az “én és a munkatársam”, “én és a felettesem”, illetve az “én és a munkahelyi struktúrák”, “én és a hivatásom”, “én és a rendszer” típusú kérdések. A szülési szabadság utáni visszatérés, a korábbi munkahely elgyászolása, a jelenlegi munkában az akadályok kezelése, új motivációk keresése, a kommunikáció támogatása, a mentálhigiénés támaszkeresés (munka és magánélet egyensúlya, stresszkezelés, kiégésmegelőzés), a minőségbiztosítás és a szakmai önismeret fejlesztése iránti igény, a középvezetői és beosztotti szerepműködtetés és az abból fakadó dilemmák mind részei voltak azoknak az okoknak, amelyeket az egyéni szupervízióra jelentkezők megjelöltek. A teamszupervízió igénylésekor a csapatok vezetői írtak az igényekről: céljuk a teamkohézió megteremtése vagy erősítése, a feszültségek és konfliktusok kimondása és oldása, a közös értékrend kialakítása, közös célok meghatározása volt, de emellett megjelent

az etikai dilemmák, az ügyfélösszetételben bekövetkezett változások, illetve a halálesetek megszorodásának a témája is.

I.3. A szupervíziót igénybe vevők: a kollégáink

A szupervíziót igénybe vevők köre eléggé szerteágazó volt a 2024-es évben: középvezetők (kb. 14 fő) és beosztottak (kb. 39 fő) egyaránt jártak (egyéni, illetve páros) szupervízióba, és bár főként a szociális szakmai munkakörökben dolgozó munkatársaink éltek vele (illetve a pszichológusok is folytatták a jól bevett gyakorlatot), az elmúlt évben más munkakörökben dolgozó munkatársaink is kipróbálták a szupervíziót. A más munkakörökben dolgozó munkatársak száma azonban elenyésző (egyéni szupervíziót 3 különböző szakmaterületről, kb. 3 fő vett igénybe), ezért – illetve kapacitáshiány miatt – a gazdasági, egészségügyi stb. munkakörökben dolgozók szupervíziós igényeit egyelőre nem tartottuk a figyelem fókuszában, de számukra is ugyanúgy nyitott a lehetőség, mint a szociális szakmai munkakörökben dolgozóknak.

I.4. Szupervizorok

A 2024-es évben összesen 9 szakemberrel működtünk együtt, szerződéses keretben. Zömmel olyan szakemberek ők, akiket már 3-5 vagy több éve ismerünk, de két újabb szakember is tartott nálunk szupervíziót. Mindannyian nagyon különbözőek, és valamilyen új szint, új tapasztalatot hoztak a szervezetünkbe. Ennek a sokszínűségnek azért is örülünk nagyon, mert a kollégák nagyon különböző preferenciái és szükségletei (pl. online vagy személyes munkaforma tekintetében, szakmaterületi tapasztalat, szakmai háttér, alkalmazott eszköztár stb. tekintetében) így nagyobb eséllyel találunk válaszra. A szupervizorokkal 2024-ben nagyjából negyedévente tartottunk megbeszélést az időközben felmerült kérdésekről, témákról, melyek általában a szervezetünk működését, a változásokat, a szupervíziós szolgáltatás specifikusan BMSZKI-s működtetését érintették (pl. szupervizorok írásos beszámolóinak szempontjai).

I.5. A szupervízió igénybevételének időbeli és anyagi kereteiről

A szupervizorokkal és a kollégákkal való együttműködésben a szupervízió igénybevételének egyfajta lüktetését, rendjét igyekeztünk megszabni. Mivel sokan nyáron töltik a hosszabb szabadságukat, nagyjából az iskolai tanév rendjéhez igazodnak a szupervíziós folyamatok. Mivel mind a pályázati mind a saját forrásnak egységnyi időre megszabott kerete van, a szupervíziós folyamatokat is keretezzük felhasználható szupervíziós órákban vagy alkalmakban.

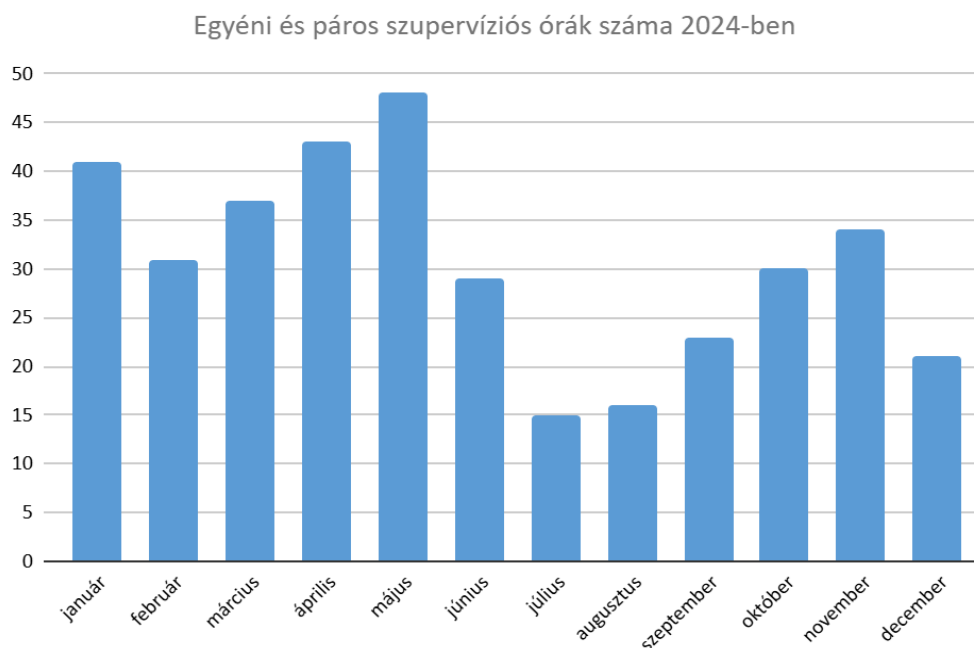
A szupervízió és egyéb, a teamen belüli együttműködést, teamhatékonyságot és a mentálhigiénét támogató folyamatok költségterve minden év júliusa végén vagy augusztusában

készül el, a 2024-es és a 2025-ös évre vonatkozó tervet már az előző években felhasznált óraszámokra lehetett alapozni. A számításon még bőven lehet majd finomítani, az évek múltával az adatsorokat elemezve egyre jobban lehet majd előre jelezni, hogy a következő évben mennyit költünk. 2024-ben valamivel több, mint 12 millió forintot költöttünk szupervízióra, melyből 675.000 Ft-ot az augusztus végén beadott és október végén megnyert pályázati forrásból fizettünk ki, zömével a novemberi és decemberi egyéni és páros szupervíziós alkalmakat.

II. Egyéni és páros szupervízió

Egyéni és páros szupervízióba összesen 54 kollégánk járt 2024-ben (5 fővel többen, mint 2023-ban), 14 középvezető és 39 beosztott kolléga, utóbbiak közül néhányan (kb. 3 fő) középvezető beosztásban dolgoztak a korábbi években.

Páros szupervíziót 3 vezetőpáros vett igénybe, ebből 2 vezetőpáros azután döntött így, hogy ősszel külön nevesített lehetőségként hirdettük meg az egyéni szupervízió mellett. Azért döntöttünk így, hogy erre külön hívjuk fel a figyelmet a 2024-es év utolsó harmadában, hogy a középvezetőinkre kiemelt fókusz kerüljön az előttünk álló szervezeti strukturális változások előkészítésének az idején, hiszen a változások őket közvetlenebbül fogják érinteni, mint a beosztott kollégákat.



II.1. Az egyéni szupervízió igénybevételének mikéntjéről

Összesen 368 órát töltöttek el kollégáink egyéni és páros szupervízióban az elmúlt év leforgása alatt, ez 25%-os növekedést jelent az előző évhez képest. Az igénybe vett alkalmak hónapokra bontott intenzitását a fenti diagram szemlélteti.

Az év során összesen 6 alkalommal ment ki a hirdetés és a jelentkezési űrlap a dolgozói levelezőlistán és a zárt Facebook-csoportban: februárban két alkalommal, egyszer áprilisban, majd egyszer szeptemberben, októberben és novemberben. A hirdetés intenzitása meg is hozta a gyümölcsét, hiszen a korábbi év utolsó negyedéhez képest 2024 utolsó negyedében 34-gyel több szupervíziós alkalmat vettek igénybe a kollégák, összesen tehát 85 alkalmat.

Az év során 40 db. űrlapos jelentkezés futott be, összesen 40 kollégától (4 fő páros szupervízióra jelentkezett, és 2 fő kétszer is jelentkezett az online felületen). Ha csak az űrlapos jelentkezéseket számoljuk, 5 fővel többen jelentkeztek, mint a megelőző évben. Az e-mailes és személyes jelentkezésekről nem készült nyilvántartás az év során, de mértékük elenyésző. **A jelentkezők közül 24 fő a BMSZKI-s pályafutása, illetve az utóbbi 5 év alatt először vett igénybe a cég által finanszírozott egyéni vagy páros szupervíziót, mely azt jelzi, hogy folyamatosan növekszik azoknak a köre, akik egyéni vagy páros szupervízióra járnak.** A fenti táblázatból jól kikövetkeztethető, hogy a hirdetésekkel többnyire összefügg, hogy mikor jelentkeztek a kollégák az online űrlapon.

Jelentkezések száma havi bontásban (fő)	
január	0
február	0
március	5
április	7
május	0
június	0
július	0
augusztus	0
szeptember	19
október	5
november	2
december	2
Összesen	40

A jelentkezéskor kérhető alkalomszám minimumát 2024-ben 4 alkalomban szabtuk meg, maximumát pedig 8 alkalomban, hogy a forrás felhasználását kézben lehessen tartani. A jelentkezések többségénél (26 esetben) a maximumot kérték a kollégák, és néhány esetben további jelzés nélkül többet is igénybe vettek, de ez kiegyenlítődött azokkal az esetekkel, amikor a kért alkalomszámnál kevesebbet vettek igénybe a kollégák.

Bár az online és személyes munkaforma megoszlásáról pontos statisztika nem áll rendelkezésre, az online munkaformát részesítették előnyben a kollégák 2024-ben is, főként mert a helyszínek közötti utazásra így nem kell időt fordítani, illetve mert a zavartalan körülményeket így jobban tudják biztosítani.

II.2. Az egyéni szupervízióban részt vett kollégák visszajelzései

Az egyéni szupervízióban résztvevő kollégák közül összesen 9 fő jelzett vissza az erre előkészített online kérdőíven, amelyet augusztus folyamán tölthettek ki. A válaszadási arány a tavalyihoz képest lényegesen alacsonyabb, azért is, mert a nyári időszakban kértük a visszajelzésüket, és ez az időzítés egyrészt a szabadságolások miatt, másrészt amiatt nem optimális, hogy néhányan már több hónappal a kérdőíves felmérés előtt zárták le a szupervíziós folyamatukat (a válaszadók többsége júniusban vagy júliusban volt utoljára szupervízión). Az alacsony válaszadási arány részben azzal is magyarázható, hogy néhányan a korábbi években már kitöltöttek hasonló kérdőívet, újabb kérdőívre már nem voltak motiváltak.

Mindenesetre a 9 fő közül egy valaki ítélte meg úgy, hogy nem volt segítségére a szupervíziós folyamat, mert nem találták a közös hangot a szupervizorral, 6 fő érezte úgy, hogy részben sikerült elérnie a szupervíziós folyamatnak azt a célt, amit ő kitűzött, és 2 fő ítélte úgy, hogy ez teljes mértékben sikerült. Többen azt emelték ki, hogy támogatást, megerősítést, segítséget vártak a szerepműködtetéshez, az érzelmek megfelelő csatornázásához, vagy egyszerűen csak kísérő jelenlétet a nehézségek közepette.

A szupervíziót személyes vagy vegyesen személyesen és online formában igénybe vevők (5 fő) közül ketten jelezték vissza, hogy a fizikai körülmények akadályozták a személyes találkozásokat: leginkább a szupervízióra alkalmas, zavartalan szabad helyiségek hiánya okozta a fennakadásokat az alkalmak megszervezésében. Az infrastruktúra az, amin egyelőre a legkevesebb lehetőségünk van változtatni, mindenesetre a lehetőségek bővítése így is napirenden van. A szervezés egyéb aspektusaival többnyire elégedettek voltak a kollégák.

II.3. A szupervizorok visszajelzései

A szupervizorok írásos beszámolóit évente egyszer, a nyár folyamán készülnek el, a negyedéves személyes vagy online megbeszélések mellett ezek adják a részükről érkező visszajelzések keretét. A klasszikus szupervíziós témák és fókuszok évről évre megjelennek ezekben a beszámolóknak, de mindig van valamilyen változásra utaló elem is.

Egyre inkább jellemző például, hogy **preventív jelleggel**, a célok nagyon tudatos megfogalmazásával veszik igénybe a kollégák a szupervíziót. Egyre inkább reflektálnak továbbá a kollégák a munka magánéletre gyakorolt hatására is, az ezek mentén megjelenő nehézségekre, illetve megjelenik a prevenció fókusz ellenpólusa is – továbbra is tematizálódnak a munkavégzést nehezítő **traumaelemek**, legyen az érintett akár a szupervizand maga, akár a kollégája. A szupervizori beszámolók éppen ezért konkrét javaslatot is

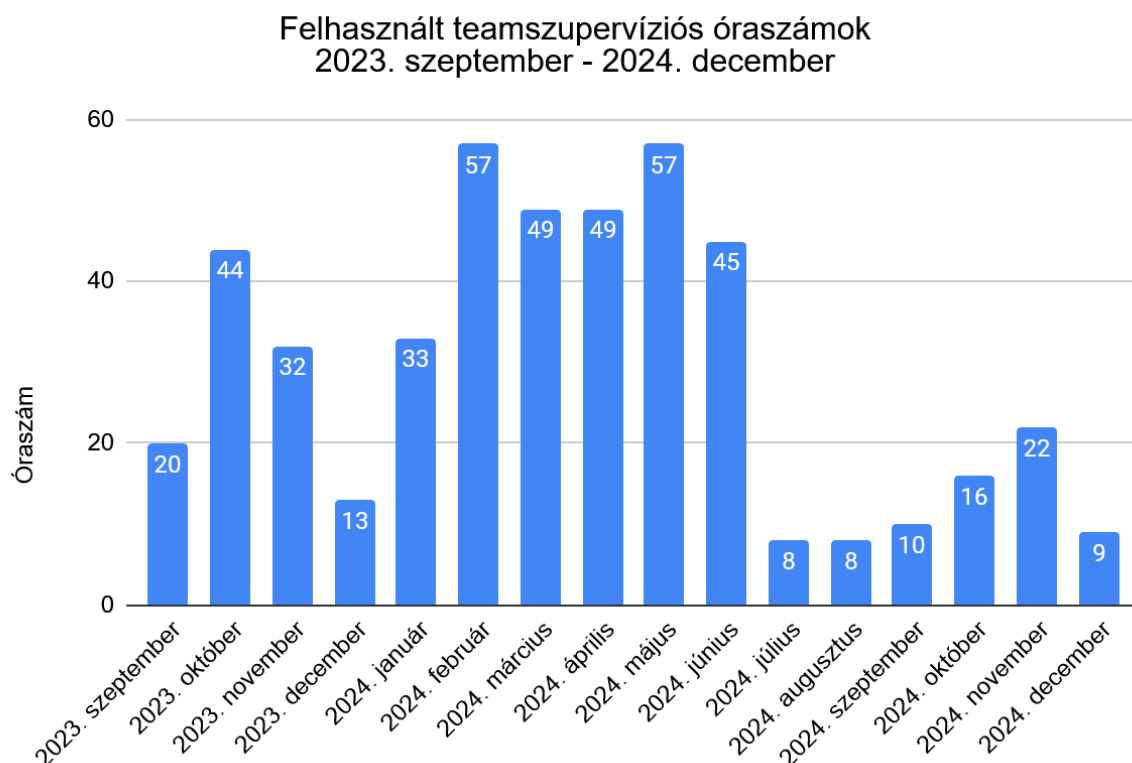
tartalmaznak a kollégák traumafeldolgozását támogató folyamatok finanszírozását illetően, mely végül bekerült a 2025. évi költségtervbe is.

A beszámolókbán megjelentek továbbá a **vezetői szerep és kompetenciák** témái is, és ez újra felvetette egy vezetői csoportszupervízió gondolatát, erre vonatkozóan is érkezett konkrét ajánlás a beszámolókbán. A vezetők közötti szolidáris kapcsolatok kiépítésének, az egymástól való tanulásnak és a vezetői szerepre irányuló reflexióknak valóban ideális terepe lenne ez, éppen ezért a 2025-ös évre vonatkozó költségtervben, illetve az augusztus végén beadott pályázatban végül ez meg is jelent önálló egységként.

III. Teamsupervízió

Mivel most már hagyományosan a nyári szabadságolások végeztével, ősztől kezdenek bele újabb teamsupervíziós folyamatba kollégáink, vagy ekkor folytatják az előző folyamatukat, augusztus végén számolják ki azt is, hogy a következő nyári szabadságolásokig hány teamsupervíziós alkalom fér bele a működésükbe, és ez alapján jelzik az igényüket a központilag meghirdetett jelentkezési felületen. Ennek megfelelően a teamsupervíziós folyamatok beszámolója 2023 ősztől indul.

2023 szeptemberében összesen 5 szolgáltatás 6 csoportja folytatta előző években megkezdett folyamatát, majd 2024 januárjában már 8 szolgáltatás 9 csoportja tartott szupervíziós alkalmakat. A 2023-ban elindult csoportok közül 1 csoport végül nem köteleződött el egy folyamat mellett, ahogy az az előző évi beszámolóból már kiderül, hamar kiderült, hogy nem a szupervízió az a műfaj, amire leginkább szükségük van. 2024-ben így is nagyon sok szolgáltatásban indult el egy-egy folyamat, összesen 14 telephely 16 csoportja vette igénybe a szupervízorok segítségét. A 2023-2024-es tanév alatt, illetve júliust és augusztust is beleértve összesen 415 teamsupervíziós órát használtunk fel, ha viszont csak a 2024-es évet vesszük alapul, akkor egy év alatt 363 órát. A két szám közti különbség, illetve az alábbi diagram is mutatja, hogy 2024 őszen valamivel kevesebb óraszámban vettünk igénybe teamsupervíziót, mint az előző év azonos időszakában.



A csapatok szupervíziós igényének egy természetes fluktuációja látszik kirajzolódni, hogyha az előző évek adataival összevetjük a legutóbbiakat: a 2024 őszén felhasznált teamszupervíziós óraszám (57) kb. ugyanannyi, mint a két évvel korábbi (56), ebből és a korábbi beszámolók összesített adataiból (lásd a táblázatot) óvatosan bár, de következtethetünk arra, hogy két évente apály- és dagályszerűen váltja majd egymást a teamszupervízió kisebb és nagyobb éves igénybevétele a szervezetünkben.

Időszak	Óraszám	Időszak	Óraszám
2021. szeptember - 2022. augusztus	536	2022. év	382
2022. szeptember - 2023. augusztus	285	2023. év	340
2023. szeptember - 2024. augusztus	415	2024. év	363

Az elmúlt évek tapasztalata, hogy a csapatok nagy részében nehezebben tud megvalósulni egy teamszupervíziós folyamat oly módon, hogy a teljes csapat egyazon folyamatban vegyen részt. Egy-egy szálló vagy éjjeli menedékhely befogadóképessége nagyobb létszámú csapatokat igényel, több esetben egy csapat létszáma 12-16 körül mozog, de vannak ennél nagyobbak is. Ezen csapatok esetében eddig általában két szupervíziós csoportra oszlott a csapat, és egy-egy

folyamat elején és végén tartottak egy-egy közös alkalmat. Így **2024-ben egy-egy teamszupervíziós alkalom létszáma 4 főtől 16 főig váltakozott, és összesen 155 kollégánk, a BMSZKI teljes dolgozói létszámának a 25%-a, a szociális szakmai létszámnak kb. 40%-a vett részt legalább egy teamszupervíziós alkalmon.**

A nagy létszámú teamek két szupervíziós csoportra való bontása nem hozott megoldást minden olyan problémára, amely a nagy létszámú teamekben megjelenik (pl. csoportközi sűrűlódások, együttműködés nehézkessége általában megmarad). A teamszupervízió műfaji kereteit tehát rendszerint szétfeszítik a nagy létszámú teamek. Az Alföldi teamje ezért rendhagyó módon két szupervízor segítségével teamfejlesztő alkalmakat tartott, egyelőre kísérleti jelleggel, összesen 16 órában, melyből 3 alkalom a majdnem teljes team jelenlétében zajlott, illetve 1 előkészítő és 1 záró alkalom a team vezetőpárosával való egyeztetésre volt fenntartva. A teamfejlesztő folyamat biztató eredményekkel zárult, és megszületett az elhatározás is, hogy hasonló formában, de nagyobb óraszámban fejlesztenék a teamen belüli, segítők és esetkezelők közötti együttműködést a következő évben.

Az Alföldi csapatahoz hasonlóan a legtöbb teamben, ahol teamszupervíziót kértek, hangsúlyosan megjelent a teamfókusz, bár több helyen az ügyfelekkel kapcsolatos esetekből indultak ki. A korábbi évekhez képest tehát különösebben nem változtak a megjelenő témák sem, bár egy esetben a jelentkezéskor külön nevesítve volt az ügyfélkör összetételének a változása, a halálesetek megszorodása. Az egyes szolgáltatások éves beszámolóiból is kitűnik, hogy az ügyfeleink demográfiai adatai, egészségügyi és mentális állapotáról szóló leírások egyre nagyobb hangsúlyt kapnak, így várható, hogy egyre inkább tematizálódnak a szupervíziós folyamatokban is. A többi téma szinte mind ugyanaz, mint a korábbi években, csak egyre bonyolultabban rétegződnek a mindennapokban. A teljesség igénye nélkül ezek: az agresszív ügyfelekkel való bánásmód szervezeti, protokolláris és egyéni szintje, az ellátórendszer hiányosságai, a traumák kezelése, megelőzése, és legfőképp a munkavégzés fizikai, infrastrukturális kontextusa (vizes, leomló falak, rossz szigetelés, csótányok és poloskák, elégtelen takarítás stb.), mely jelentős szenvedésnyomást jelent a munkatársaink számára, hiszen e körülmények között gyakran élnek meg az eszköztelenséget, tehetetlenséget.

A változó ügyfélkör, és a változások mentén a szupervíziós folyamatokban megjelenő témák, a szupervízorok visszajelzései is arra mutatnak, hogy a teamszupervízió túl más formában is szükséges megtámogatni a teameket. A 2024-es évben egyelőre arra volt kapacitás, hogy a fent említett teamfejlesztő folyamaton és a már korábbi évekből is ismert szociodrámán túl, csoportszupervízió is részt vehessen néhány kolléga, egyelőre kísérleti jelleggel.

IV. Csoportsupervízió

A 2023-as év beszámolójában már említett folyamat 2024-ben zárult le, melyben 3 munkatársunk vett részt más szociális intézmények munkatársaival együtt. A csoport kis létszámú volt (5 fő), a folyamat pedig 8 alkalomból tevődött össze. A kollégák hasznosnak ítélték meg a folyamatot, lezárulta után egyéni szupervízióra jelentkeztek. Mivel azonban a felmérések szerint nem volt várható, hogy a csoportsupervízió iránti igény növekedne, 2024-ben újabb csoportot már nem hirdettünk meg.

V. A mentálhigiéné és munkaképesség megőrzésének egyéb támogatási formái

A kollégák és a szupervizorok kitartó visszajelzéseinek köszönhetően – melyben rámutattak a szupervíziós szolgáltatás alkalmazhatóságának korlátaira és a traumatizálódás szempontjából prevenciós szerepére – a munkatársaink munkaképességének, lelki egészségének visszaállítását támogató tevékenységekre is áldoztunk anyagi erőforrást és külön figyelmet, kifejezetten olyan esetekben, amikor egy kolléga a munkavégzésével összefüggésbe hozható traumát szenvedett el. A traumák feldolgozását, illetve a traumatikus esemény utáni tünetek súlyosbodásának megelőzését célzó pszichológiai tanácsadás igénybevételére vonatkozóan már 2023-ban elkezdtünk kidolgozni egy szakmai protokollt, melyet 2024-ben tovább alakítottunk. 2023-ban 2 kolléga egyenként 3, illetve 5 tanácsadási alkalmat vett igénybe, 2024-ben ugyancsak 2 kollégának összesen 19 alkalmat finanszírozott a BMSZKI. Ugyanebben az évben további 3 munkatárs jelezte az igényét pszichológiai tanácsadásra, 2 fő közülük már járt saját maga által fizetett önismereti vagy terápiás folyamatba, ezért párhuzamos traumafeldolgozó folyamat nem volt javallott, és arra már nem volt kapacitás, hogy a már meglévő folyamatuk egy részének finanszírozását megfontoljuk. További 1 fő pedig végül visszalépett.

VI. Ezt értük el 2024-ben a szupervíziós szolgáltatás területén

2024-ben ugyan nem történtek nagyon látványos fejlesztések a szupervíziós és egyéb, mentálhigiénét és teamműködést érintő szolgáltatások terén, mégis jelentősnek lehet mondani a korábban elindult kezdeményezések megerősödését, fejlődését.

A tervezett negyedéves szupervizori megbeszélésekből összesen hármat meg tudtunk tartani ebben az évben, és ezek az alkalmak nagyjából be is tudták tölteni azt a célt, amiért megszerveztük: a BMSZKI aktuális szervezeti változtatási törekvéseiről beszélgettünk, a teamsupervízió műfaji megvalósulásának lehetőségei a nagy létszámú teamekben rendszeresen szóba került, a kiugró esetek jelzésének kérdései, írásos beszámoló és titoktartás

határainak a kérdései is felmerültek. A szupervizori csapat is bővült időközben, így a csoporton belüli szakmai eszmecsere megtámogatása érdekében igyekeztünk emberi arcunkat is megmutatni, és egy kicsit megismerni egymást.

Kiemelendő még, hogy 2024 őszén kifejezetten hirdettük a középvezetők számára elérhető páros szupervíziós lehetőséget is. Noha ezt eddig is igénybe tudták venni, akik jelentkeztek, mivel eddig nem volt nevesítve, hirdetve a lehetőség, nem jelentkeztek akkora számban, mint eddig.

Apró, de fontos lépés, hogy a bogárhelyzet és az áthallatszó irodafalak, vagy a nyugodt és zavartalan helyiségek hiánya miatti nehézségekre oly módon keressük a megoldást, hogy a Dózsa György úti telephelyen, a központi egységeknél, a 4. emeleten kijelöltünk egy irodát, amely ideiglenesen – legalábbis amíg a szervezeti változások ezt nem írják felül – helyt ad az egyéni és páros szupervíziós alkalmaknak. Személyes szupervízióra egyelőre kevesen jelentkeznek, de a tendencia növekvő, és az is, hogy ezt a 4. emeleti helyiséget igénybe veszik a kollégák.

A korábbi években még sok egyéb fejlesztési cél is megfogalmazódott, ami a szupervíziót és a kollégák mentálhigiénés támogatását illeti. Ezek a célok sem tűntek el, csak részben átalakultak, részben pedig még arra várnak, hogy a szervezeti kontextus megfelelően alakuljon. Erre van is remény, akár a szervezet digitalizációs törekvéseire, akár a szervezet strukturális változásának kilátásaira gondolunk – de ennek majd talán jövőre lehet a szupervíziós beszámoló keretében helye, ha addigra lesznek konkrét változások.