

MOTIVI UKLJUČIVANJA I OČEKIVANJA OD SUPERVIZIJE VODITELJA MJERA ZA ZAŠTITU OSOBNIH PRAVA I DOBROBITI DJETETA

SAŽETAK

U ovom radu prikazana su očekivanja i motivi za uključivanje u superviziju 121 voditelja koji su vodili nadzor nad izvršavanjem roditeljske skrbi na području Centra za socijalnu skrb (CZSS) Zagreb. Istraživanje je provedeno odgovarajućim anketnim upitnikom. Rezultati pokazuju dva ključna motiva za uključivanje u superviziju: (1) motiv unapređenja vlastitih kompetencija za kvalitetan rad koji je izraženiji kod voditelja koji imaju manje iskustvo u radu s obitelji, koji percipiraju manje teškoća u suradnji sa stručnjacima CZSS-a i drugim ustanovama te imaju veću potrebu za podrškom, te (2) motiv uspostavljanja odnosa s kolegama koji je izraženiji kod voditelja s prethodnim iskustvom sudjelovanja u superviziji. Istraživanje je ukazalo na tri očekivanja voditelja od supervizije: (1) unapređenje kompetencija

¹ Prof. dr. sc. Marina Ajduković, psihologinja, e-mail: marina.ajdukovic@pravo.hr

² Doc. dr. sc. Maja Laklija, socijalna radnica, e-mail: mlaklija@pravo.hr

Izvorni znanstveni članak
Primljeno: lipanj, 2014.
Prihvaćeno: rujanj, 2014.
UDK 364.62-053.2
DOI 10.3935/ljsr.v21i2.44

Marina Ajduković¹

Maja Laklija²

Studijski centar socijalnog rada
Pravni fakultet Sveučilišta u
Zagrebu

Ključne riječi:

mjera za zaštitu osobnih prava i dobrobiti djeteta, podrška obiteljima u odgoju, kompetencije voditelja mjera u obitelji u riziku, prevencija profesionalnog stresa, model grupne konzultativne supervizije.

potrebnih za kvalitetan rad i (2) dobivanje uvida u procese i ishode provođenja mjere. Ova dva očekivanja još su izraženija kod voditelja s manje iskustva te onih koji imaju veću potrebu za podrškom stručnjaka CZSS-a. Treće očekivanje je u području upravljanja stresom i dobivanja emocionalne podrške, a koju više imaju voditelji koji su zaposlenici sustava socijalne skrbi, kao i oni voditelji koji izražavaju veću potrebu za podrškom, te su zadovoljniji dosadašnjom suradnjom sa stručnjacima CZSS-a. Nešto više od polovine voditelja mjere (52,1%) izražava spremnost da se odmah uključi u superviziju, a njih 41,3% spremno je uključiti se u superviziju u nekom kasnijem razdoblju, dok ih se 6,6% ne želi uključiti. Polazeći od specifičnosti stručnog rada u području skrbi za djecu i nalaza ovog istraživanja predložen je model grupne konzultativne supervizije za voditelje mjere.

UVOD

Do donošenja novog Obiteljskog zakona u lipnju 2014. godine (NN, 75/2014), mjera nadzora nad izvršavanjem roditeljske skrbi (u nastavku teksta NIRS) bila je ključna izvaninstitucionalna mjera u nadležnosti centra za socijalnu skrb (u nastavku teksta CZSS) koja je imala za cilj zaštitu interesa djece u obitelji. Bila je namijenjena roditeljima koji su trebali promijeniti obiteljsku dinamiku i okruženje ili/i način odgaja i skrbi kako bi se osigurala dobrobit djeteta u obiteljskom okruženju (Jelavić, 2008.; Korać Graovac, 2008.). Najvažniji ciljevi NIRS-a bili su »promjena ponašanja roditelja koji ugrožavaju razvoj djece ili nisu u skladu sa specifičnim razvojnim potrebama djece te usvajanje novih ponašanja koja su u skladu s potrebama i najboljim interesom djece« (Ajduković i Sladović Franz, 2008.: 163). Jedan od značajnih ciljeva ove mjere je i prevencija izdvajanja djece iz obitelji. Temeljem dobre procjene te dobro planiranog i provedenog programa, ova mjera omogućavala je, u skladu s temeljenim načelima Konvencije o prvim djeteta, da dijete ostaje u obitelji, a da se roditeljima pomaže u odgoju i postigne potrebna promjena skrbi i zaštite djeteta.

Novi Obiteljski zakon donesen u lipnju 2014. godine uveo je finiju konceptualizaciju intervencija u obitelji i proširio raspon izvaninstitucionalnih mjera za zaštitu prava i dobrobiti djeteta u nadležnosti CZSS-a. Tako je predviđeno da se mjere stručne pomoći obitelji provode na dvije razine intenziteta ovisno o procjeni resursa obitelji i rizika po dijete, a koje bi trebale diferencirano pokrivati širok raspon dosadašnjeg NIRS-a. Konkretno, predviđena je mjera »stručna pomoć i potpora u ostvarivanju skrbi o djetetu« (članak 140) koja je blažeg intenziteta i »intenzivna stručna pomoć i nadzor nad ostvarivanjem skrbi o djetetu« (članak 145) koja je većeg intenziteta u odnosu na dosadašnji NIRS. S obzirom da će ključnu ulogu u

provođenju ovih mjera i dalje imati dosadašnji voditelji NIRS-a, dobro poznavanje njihovih poteškoća i potreba za stručnom podrškom ima poseban značaj u ovom razdoblju kada se temeljem odredbi novog Obiteljskog zakona operacionalizira provođenje mjera u nadležnosti CZSS-a usmjerenih na obitelj u kojima djeca odrastaju u riziku. Tako Pravilnik o mjerama zaštite osobnih prava i dobrobiti djeteta (NN, 106/2014) između ostalog određuje koje bi kompetencije trebali imati voditelji ovih mjera (članak 9) te da je potrebno da sudjeluju u edukacijama i ostalim oblicima stručne pomoći te na superviziji slučaja kada je to osigurano (članak 9). S obzirom da do sada ciljana supervizija nije bila dostupna najvećem broju voditelja NIRS-a, nužno je u ovom razdoblju operacionalizirati održivu i dostupnu superviziju za voditelje ovih mjera. Polazeći od toga, u ovom će se radu prikazati očekivanja i potrebe od supervizije voditelja dosadašnjeg NIRS-a. U uvodnom dijelu posebna pozornost posvetit će se ulozi voditelja mjera u obiteljima u kojima su djeca u riziku i specifičnostima supervizije stručnjaka koji rade u području skrbi za djecu.

Uloga i izazovi voditelja mjera u obiteljima u kojima su djeca u riziku

Voditelj mjere u obiteljima u kojima su djeca u riziku treba provodi program mjere i pri tome objedinjavati dvije potencijalno konfliktne uloge. S jedne strane on ili ona trebaju pružati podršku roditelju/ima u postizanju kvalitetnijeg roditeljstva i boljeg obiteljskog okruženja djeteta, ali s druge strane trebaju nadzirati, stalno pratiti i procjenjivati učinak provođenja mjere te podnositi CZSS-u izvješće o ishodima mjere. Ove dvije uloge nužno suočavaju voditelje mjere s različitim izazovima i pitanjima. Npr. kako balansirati između nadzora i davanja podrške obitelji kojoj je mjera izrečena, kako pridobiti obitelj na suradnju, kako graditi odnos povjerenja, kako razumjeti i podržati obitelji s kojom ne dijeli isti vrijednosni sustav i slično (Petr, 2003.; Ajduković, 2008.).

Polazeći od sistemskog pristupa, voditelji mjera u obitelji, kao i svi ostali stručnjaci u području skrbi za djecu, djeluju u interakciji s obiteljskim sustavom (koji obilježava dinamika obitelji, obrasci života, tj. kultura obitelji, suradnja i uključenost obitelji u rad, resursi), sustavom organizacije za kojoj rade (obilježja timskog rada, način vodstva, dostupnost i kvaliteta supervizije, organizacijski resursi), širim sustavom skrbi za djecu (koncept dobrobiti djece, odnosi među službama i institucijama, međuresorna suradnja, resursi) i svojim vlastitim sustavom (profesionalne kompetencije, otpornost na stres, samopouzdanje, odnos prema učenju, ostali osobni resursi) (Davys i Beddoe, 2010.). S obzirom na složenost interakcije ovih sustava, ključno je da stručnjak bude svjestan i da reflektira o tome na koji način

je uključen u rad s određenom obitelji kao profesionalna osoba, kako se nosi sa zastojsima u radu s obitelji i/ili komunikaciji sa stručnjacima CZSS-a, kako osobno pridonosi toj situaciji/odnosu, na koji način osnažuje roditelje/obitelj i ostale uključene dionike, kako rješava dileme na koje pri provođenju mjere nailazi, što čini da bi osnažio/la i zaštitio/la sebe i zadržao motivaciju za rad.

Kako bi voditelj mjera za zaštitu osobnih prava i dobrobiti djeteta bio u mogućnosti kvalitetno i kontinuirano razvijati vlastiti profesionalni stil, kako bi postao svjestan svojih resursa i poteškoća, te konstruktivno i realno procjenjivati svoju kompetentnost i profesionalne potrebe, važno je osigurati organizacijski okvir (»prostor i vrijeme«) u kojem bi on/ona bio u mogućnosti otvoreno reflektirati o svojem iskustvu. Upravo je supervizija oblik profesionalnog dijaloga koji to omogućava. Naime, kako navodi Yip (2006.: 782), praktičari trebaju prostor i vrijeme u kojem se mogu »zaustaviti da bi se mogli distancirati od svog svakodnevnog djelovanja, promisliti o načinima suočavanja s neugodnim osjećajima i mislima, te analizirati i razrješavati raskorake u praksi«.

Specifičnosti supervizije stručnjaka u području skrbi za djecu

Prema Udruženju nacionalnih organizacija supervizora u Europi (Association of National Organisations for Supervision in Europe, ANSE) ključna uloga supervizije je razvoj organizacije i unapređenje djelovanja stručnjaka u njihovim profesionalnim ulogama u institucionalnom kontekstu (ANSE, 2014.). U Hrvatskoj je u sustavu socijalne skrbi supervizija, kao pravo i obaveza djelatnika, po prvi put definirana u Zakonu o socijalnoj skrbi 2011. godine (NN, 57/2011). Opisana je kao proces učenja i razvoja i metoda podrške stručnim radnicima koja im omogućava usvajanje novih znanja, razvijanje vještina, usvajanje profesionalnih i osobnih spoznaja kroz osobno iskustvo stručnog rada, a u cilju poboljšanja kvalitete rada s korisnicima. U Zakonu o socijalnoj skrbi iz 2013. godine (NN, 157/2013) navodi se da centar za socijalnu skrb na temelju javnih ovlasti provodi i organizira edukacije i superviziju stručnih radnika centra za socijalnu skrb i njegovih ustrojbenih jedinica te provodi i organizira edukacije voditelja mjere NIRS-a. Stručnjaci imaju pravo na superviziju, a superviziju mogu provoditi samo supervizori koji su licencirani u skladu s europskim standardima što bi trebalo osigurati njihove kompetencije.

U našem profesionalnom kontekstu značaj supervizije kao nužnog aspekta profesionalnog razvoja i osiguravanja kvalitete rada s korisnicima u sustavu socijalne skrbi ističu različiti autori (Čačinović Vogrinčić, 2001.; Ajduković i Ajduković, 2004.; Ajduković i Cajvert, 2004.; UNDP, 2006.; Rusac, 2011.; Petak, 2007.; Klobučar,

Ajduković i Šincek, 2011.). Područja koja mogu biti u fokusu supervizije u kontekstu socijalne skrbi su:

- neposredni rad s korisnicima (npr. teškoće u komunikaciji s nedobrovoljnim korisnicima)
- profesionalne kompetencije (npr. ograničeni raspon metoda i tehnika u radu s roditeljima/obitelji)
- emocije, stavovi, vrijednosti stručnjaka (npr. osjećaj bespomoćnosti, poteškoće u uspostavi odnosa s korisnicima čiji je vrijednosni sustav drugačiji od vrijednosnog sustava stručnjaka), radni uvjeti i obilježja radnog mjesta (nedefinirano radno vrijeme, prevelik broj korisnika, stalne reforme)
- područje međuljudskih odnosa (npr. odnosi u timu) (prilagođeno prema Kusturin, 2007.).

Gabi Čačinovič Vogrinčić (2001.) sažeto navodi da je socijalnim radnicima potrebna supervizija u cilju dolaženja do novih i inovativnih rješenja u radu s pojedincima i obiteljima.

Ključno istraživanje učinaka uvođenja supervizije u Hrvatskoj proveli su Ajduković i Ajduković (2004). Pokazali su da se uvođenjem supervizije može poboljšati kvaliteta psihosocijalnih usluga socijalne skrbi, a da supervizanti kao najvažniji učinak sudjelovanja u superviziji navode povećanje samopouzdanja, koje opisuju u terminima vlastite kompetentnosti i samostalnosti u profesionalnom životu. Isti autori navode i nalaze po kojima supervizanti ističu i bolju komunikaciju u radnom okruženju te manju razinu doživljenog stresa na poslu kao ishode supervizije. Ove nalaze potvrdila je i meta-analiza međunarodnih istraživanja (Mor Barak i sur., 2009.) koja je pokazala da djelotvorna supervizija može osiguravati pozitivno radno okruženje koje pridonosi djelotvornosti stručnjaka i kvaliteti usluga u socijalnim službama, te ublažiti štetne učinke profesionalnog stresa.

Iako se supervizija često opisuje kao »kamen temeljac dobre praskе socijalnog rada« (Mor Barak i sur., 2009.) i značajna je za sve stručnjake sustava socijalne skrbi, područje supervizije u skrbi za djecu je od posebne važnosti zbog težine niza odluka koja donose i izazova s kojima se dnevno suočavaju (Sladović Franz, 2011.). U ovom području ona je nužna i zahtijeva specifične vještine jer se radi o području gdje se susreću »ranjivo dijete i ranjiv stručnjak, između kojih je niz čimbenika u složenom međudjelovanju« (Davys i Beddoe, 2010.: 228).

Iako postoje različiti modeli supervizije, kada govorimo o području skrbi za djecu, ne postoji konsenzus oko toga kakav bi trebao biti specifičan model supervizije za stručnjake koji rade s djecom i njihovim roditeljima u sustavu socijalne skrbi (Hess, Kanak i Atkins, 2009.). Naime, takav bi model trebao uključivati, osim uobičajenih funkcija supervizije, i odgovornost za dobrobit djeteta, uključujući

vođenje računa o specifičnom kontekstu djeteta i njegove obitelji u postojećem sustavu socijalne politike i raspoloživih resursa (Hess, Kanak i Atkins, 2009.). Model supervizije u području skrbi za djecu trebao bi, sukladno anglosaksonskoj literaturi, biti usklađen s misijom i vrijednostima organizacije/ustanove u kojoj se provodi. U skladu s time, identificirane su neke pretpostavke, odnosno načela supervizije u području skrbi za djecu (prilagođeno prema Hess, Kanak i Atkins, 2009.):

1. Jasno artikulirana filozofija prakse u području skrbi za djecu i jasan zakonski okvir djelovanja organizacije/ustanove koji definira ulogu i odgovornost organizacije/ustanove čija je nadležnost osiguravanje najboljeg interesa i zaštite prava djeteta.
2. Jasno identificirane funkcije i odgovornost supervizora u kontekstu sustava skrbi za djecu.
3. Jasno definiran mandat i očekivanja od supervizora te pojašnjen odnos trijade supervizor-supervizant-organizacija/ustanova.
 - a. Jasni standardi rada na supervizijskim pitanjima/slučajevima.
 - b. Definirana očekivanja supervizanata s obzirom na povjerljivost, učestalost, trajanje, formu i ishode supervizije.
 - c. Definirana i pojašnjena očekivanja organizacije/ustanove od supervizora (izvještavanje, evaluacija i sl.).
4. Jasno definiranje odgovornosti supervizora za razvoj svojih supervizijskih kompetencija.

Tradicionalni, ali i mnogu suvremeni modeli supervizije (npr. Brown i Bourne; 1996.; Bernard i Goodyear, 2009.) polaze od rada Alfreda Kadushina (1992.) i naglašavaju da supervizija stručnjaka koji djeluju u području skrbi za djecu trebaju balansirati tri ključne funkcije supervizije - administrativnu, obrazovnu i podržavajuću - koje su komplementarne u postizanju zaštite dobrobiti djeteta. Sukladno tome, i odgovornosti supervizora su višestruke (Kadushin i Harkness, 2002.).

Ovakav anglosaksonski model u kojemu supervizor istodobno vodi, kontrolira, podučava i daje podršku, doživio je kritike zbog sukoba funkcija supervizije i uloga supervizora. Mnogi autori danas zagovaraju pristup po kojem je podrška ključni aspekt supervizije, što argumentiraju i empirijskim istraživanjima (Mor Barak i sur., 2009.; Davys i Beddoe, 2010.). Kao alternativu Kadushinog modela, razvija se novi model tzv. konzultativne grupne supervizije za koji se zalaže sve veći broj autora (Lietz, 2008.; Lohrbach, 2008.; Strand i Badger, 2007.). U grupnoj konzultativnoj superviziji (eng. *group consult model*) (Filed, 2008.: 11) administrativni aspekt promišljen je kao dijeljenje odgovornosti za odlučivanja koje nije vođeno strogo propisanim procedurama, već je reflektivno i temeljeno na znanstvenim dokazima i dobro procijenjenim činjenicama koje se odnose na pojedini slučaj. Ovakav mo-

del grupne konzultativne supervizije objedinjuje tri dobrobiti supervizije: podršku, vrijeme za refleksiju o slučajevima i dijeljenje odgovornosti.

Polazeći od situacije u Hrvatskoj, nužno je čim prije osmisliti model supervizije voditelja mjera za zaštitu osobnih prava i dobrobiti djeteta u nadležnosti CZSS-a. Tome idu u prilog početna istraživanja u ovom području koja pokazuju da voditelji mjere NIRS-a percipiraju puno poteškoća u svom radu, a da istodobno njih 45% navodi da ne dobiva ili dobiva vrlo rijetko potrebnu stručnu podršku CZSS-a. Uz to, pokazalo se da supervizija voditelja nije dio prakse pružanja podrške i osiguranja kvaliteta njihovog rada te da u pravilu nisu sustavno pripremljeni za ovu ulogu (Laklija, 2013.).

U Hrvatskoj je 2006. godine proveden projekt »Prevenција separacije i rane intervencije s obiteljima pod rizikom« u okviru kojeg se razvio novi model konceptualizacije NIRS-a te se provodila edukacija i supervizija nadležnih stručnjaka za ovo područje (Ajduković i Radočaj, 2008.). Evaluacija projekta pokazala je niz pozitivnih učinaka, no djelatnici CZSS-a upozoravali su na brojne poteškoće održivosti modela procjenjivanja, planiranja, provođenja i praćenja NIRS-a koji je razvijen tijekom tog projekta. Kao prepreke navode preveliko radno opterećenje i poteškoće u uvođenju promjena zbog ustaljenog pristupa radu na osobnoj i organizacijskoj razini. Također su iskazali da je za unapređenje NIRS-a ključna drugačija organizacija rada na ovom području koja uključuje kontinuiranu edukaciju i superviziju voditelja nadzora (Ajduković, 2009.).

Polazeći od navedenog, pretpostavka razvoja dobrog i održivog modela supervizije voditelja mjera za zaštitu osobnih prava i dobrobiti djeteta je dobro poznavanje načela i ishoda supervizijskog procesa kao takvog, ali i potrebe onih kojima je neposredno namijenjena, a to su voditelji u ulozi supervizanata. I u međunarodnom i u hrvatskom kontekstu, istraživanja i teorijska razmatranja koja imaju u fokusu stručnjake u ulozi supervizanata, njihove potrebe i njihov doživljaj djelotvornosti supervizije su rijetka. Wonnacott (2012.: 19) navodi da je nedostatak istraživanja u ovom području po svemu sudeći odraz uvjerenja da je supervizija nešto dobro, da unapređuje profesionalni razvoj stručnjaka, provođenje intervencija, kao i organizacijski kontekst djelovanja, a tako doprinosi dobrobiti korisnika usluga socijalnog rada. Tsui (2005.) naglašava da su istraživanja u području supervizije nužna i to ona koja zahvaćaju interakcijski proces između organizacije, supervizora, stručnjaka koji pruža usluge i korisnika usluga socijalne skrbi. Takva istraživanja trebala bi biti usmjerena na identifikaciju čimbenika koji imaju učinak na svakog od ovih dionika u cilju osiguravanja boljih usluga.

U ovom radu fokus je na motivima za uključivanjem u superviziju i na očekivanjima od supervizije dosadašnjih voditelja NIRS-a kao ključnih ljudskih resursa i dionika u provođenju mjere za zaštitu osobnih prava i dobrobiti djeteta temeljem

novog Obiteljskog zakona. Poznavanje njihovih profesionalnih potreba, obilježja i njihove percepcije dobiti od supervizija značajno je za razvoj kulturalno primjerenog i održivog modela supervizije čiji je cilj bolja kvaliteta usluga.

METODA

Problemi istraživanja

1. Ispitati motive za uključivanjem u superviziju i očekivanja od supervizije voditelja mjera NIRS-a.
2. Utvrditi koja socio-demografska i profesionalna obilježja¹ voditelja mjere NIRS-a doprinose objašnjenju njihovih motiva za uključivanjem u superviziju.
3. Utvrditi koja socio-demografska i profesionalna obilježja voditelja mjere doprinose objašnjenju njihovih očekivanja od supervizije.

Uzorak

Istraživanjem je obuhvaćeno 121 (103 žena i 18 muškaraca) voditelj mjere NIRS-a pri Centru za socijalnu skrb Zagreb. Uzorak je prigodan. Raspon dobi sudionika kreće se od 26 do 60 godina ($M=43,69$, $SD=10,9$), a radnog staža od 0,5 do 42 godine ($M=16,66$, $SD=10,88$). Raspon broja obitelji s kojima su sudionici istraživanja radili kao voditelji mjere NIRS-a kreće se od 1 do 30 obitelji ($M=8,54$; $SD=7,91$). U ukupnom uzorku, 53% sudionika su socijalni radnici, 13% defektolozi, 12% socijalni pedagozi, 10% psiholozi, 6% pravnici i 6% ostale struke (kriminalisti, profesori i patronažne sestre). Približno 2/3 sudionika zaposleno je u sustavu socijalne skrbi (od toga broja 70% je zaposleno u CZSS-u, a 30% u ustanovama socijalne skrbi), 16% sudionika zaposleno je u sustavu odgoja i obrazovanja, a 12% u sustavu zdravstva. Samo 4% voditelja zaposleno je u tijelima lokalne uprave ili samouprave, udrugama civilnog društva ili poduzetništvu, a 2% u policiji i pravosuđu. Od 54 voditelja mjere koji su zaposleni u CZSS-u, njih 17% zaposleno je u CZSS-u nadležnom za mjeru nadzora koju provode. Kao voditelji NIRS-a manje od godinu dana radi 14% voditelja, 29% do tri godine, 26% od 4 do 6 godina, 17% od 7 do 10 godina te 14% više od 10 godina. Pri tome je podjednak udio sudionika u trenutku ispitivanja provodio mjeru NIRS-a s jednom (34%), dvije (32%) ili tri obitelji (34%).

¹ U svim navedenim problemima istraživanja socio-demografska i profesionalna obilježja voditelja mjere NIRS-a operacionalizirana su kroz: broj godina radnog staža, zaposlenost u sustavu socijalne skrbi, ukupan broj obitelji u kojima su vodili nadzor, četiri skupine poteškoće u radu voditelja, percipiranu dostupnost stručne podrške u ulozi voditelja, potreba za profesionalnom podrškom stručnjaka CZSS-a, zadovoljstvo suradnjom sa stručnjacima CZSS-a, zadovoljstvo osobnim djelovanjem u radu s obitelji te prethodno iskustvo supervizije.

Postupak prikupljanja podataka

Prije istraživanja dobivena je suglasnost Etičkog povjerenstva Pravnog fakulteta u Zagrebu te suglasnost Centra za socijalnu skrb Zagreb za provođenje istraživanja. Po dobivanju suglasnosti CZSS-a Zagreb, kontaktirani su voditelji područnih ureda s molbom za dobivanje informacije o broju voditelja mjere NIRS-a te za pomoć da stupe s njima u kontakt. Do dijela voditelja mjere NIRS-a došlo se uz pomoć organiziranih sastanaka u nekim od područnih ureda CZSS-a Zagreb, do nekih osobnim kontaktom, a do nekih uz pomoć nadležnih socijalnih radnika. Upitnik je predan i zaprimljen od voditelja mjere NIRS-a u kuverti, a u uvodnoj uputi zajamčena je povjerljivosti podataka. Postupak prikupljanja podataka trajao je od svibnja do kolovoza 2011. godine. S obzirom da se u razdoblju od 2011. do 2014. godine nije ništa suštinski promijenilo u pripremi, podršci ili organizaciji rada voditelja mjere NIRS-a, podaci su i dalje relevantni, te korisni za planiranje njihove edukacije i supervizije.

Mjerni instrumenti

Upitnik socio-demografskih i profesionalnih obilježja voditelja mjere nadzora nad izvršavanjem roditeljske skrbi pripremljen je za potrebe ovog istraživanja. Prvi dio sastoji se od niza socio-demografskih varijabli: spol i dob voditelja mjere, struka, radni status voditelja mjere, dužina radnog staža i institucija u kojoj je voditelj mjere trenutno zaposlen. Drugi dio upitnika usmjeren je na profesionalna obilježja i iskustvo voditelja mjere NIRS-a, a uključuje sljedeće varijable: dužinu bavljenja vođenjem NIRS-a, svojstvo u kojem voditelj provodi mjeru (djelatnik CZSS-a u kojem je izrečen nadzor ili vanjski suradnik CZSS-a), broj obitelji u kojima provodi mjeru NIRS-a i broj obitelji u kojima je provodio mjeru NIRS-a do trenutka provođenja istraživanja.

Upitnik o poteškoćama voditelja mjere nadzora nad izvršavanjem roditeljske skrbi konstruiran je za potrebe ovog istraživanja. Upitnik se sastojao od 45 čestica. Čestice u upitniku osmišljene su temeljem analize dostupnih teorijskih i empirijskih izvora (Petr, 2003.; Ajduković, 2008.) te neposredne komunikacije s voditeljima mjere tijekom supervizije koju je vodila jedna od autorica istraživanja. Voditelji su na ljestvici od 1 do 5 procjenjivali koliko im određene situacije opisane u tvrdnji predstavljaju teškoću u radu (1 = ne predstavlja teškoću, a 5 = izrazito je teška). Ukoliko voditelj nadzora nema iskustva s pojedinom situacijom, ostavljena je mogućnost da zaokruži broj 0 koji označava »nisam to doživio/la u radu«. Teorijski raspon odgovora kreće se od 0 do 225.

Faktorskom analizom ovog upitnika utvrđena su četiri faktora koji opisuju poteškoće u radu voditelja mjere, a koji objašnjavaju 57,79% varijance (Laklija i Ajduković, 2014.):

1. Suradnja sa stručnjacima CZSS-a i drugim ustanovama (15,91% varijance, Cronbach alfa 0,84).
2. Rad s ranjivim roditeljima i u profesionalno osjetljivim situacijama (15,30% varijance, Cronbach alfa 0,82).
3. Rad s obiteljima s višestrukim problemima (15,06 % varijance, Cronbach alfa 0,84).
4. Rad s nemotiviranim i nesuradljivim roditeljima (11,52% varijance, Cronbach alfa 0,78).

U analizama koje se prikazuju u ovom radu korišteni su rezultati dobiveni na navedenim faktorima.

Upitnik o percipiranoj profesionalnoj podršci sastoji se od dva dijela. U prvom dijelu ispituje se voditeljeva potreba za različitim oblicima podrške stručnjaka CZSS-a (emocionalna, instrumentalna i savjetodavna). Sudionici su na ljestvici od 1 do 5 procijenili koliko je njima izražena potreba za podrškom upravo u tom specifičnom području (1 = uopće nije izražena, a 5 = vrlo je izražena). Teorijski raspon odgovora kreće se od 4 do 20. Veći rezultat ukazuje na jače izraženu potrebu za profesionalnom podrškom. Drugi dio upitnika odnosi se na procjenu zadovoljstva voditelja mjere suradnjom sa stručnjacima CZSS-a te njihovo zadovoljstvom svojim djelovanjem kao voditelja mjere operacionaliziranim kroz zadovoljstvo osobnom uključenošću, vremenskim angažmanom te djelotvornošću u radu s obitelji.

Upitnik o iskustvu, motivima i spremnosti za uključivanjem u superviziju voditelja mjere nadzora nad izvršavanjem roditeljske skrbi sastoji se od tri dijela: 1. iskustvo voditelja mjere NIRS-a sa supervizijom; 2. motivi voditelja za uključivanje u superviziju te 3. spremnost voditelja za uključivanje u superviziju. Prvi dio ispituje neposredno iskustvo sa supervizijom u svojstvu voditelja mjere nadzora, iskustvo voditelja sa supervizijom općenito te poznavanje supervizije kroz literaturu. Pitanja su zatvorenoga tipa, a na njih ispitanik/ca odgovara tako da zaokruži tvrdnju koja najbolje opisuje njegovo/njezino iskustvo sa supervizijom.

Za procjenu motiva voditelja mjere NIRS-a za uključivanje u superviziju konstruirana je posebna skala koja se sastoji se od 12 čestica čiji je sadržaj osmišljen temeljem analize dostupnih teorijskih i empirijskih izvora (Hawkins i Shohet, 1989.; Kadushin, 1992.; Ajduković i Cajvert, 2004.) i neposrednog iskustva autora u supervizijskom radu s roditeljima mjere NIRS-a. Sudionici istraživanja su na ljestvici od 1 do 5 procjenjivali koliko je svaki od motiva za uključivanje u superviziju prisutan kod njih (1 označava »u potpunosti se ne odnosi na mene«, a 5 »u potpunosti se

odnosi na mene»). Teorijski raspon odgovora kreće se od 12 do 60. Detaljniji opis sadržaja čestica i mjernih karakteristika skale prikazan je rezultatima.

Spremnost voditelja mjere za uključivanje u superviziju procijenjena je jednim pitanjem zatvorenoga tipa pri čemu su ponuđeni odgovori bili: 1 = nisam spreman/na uključiti se u superviziju, 2 = uključio/la bi se u superviziju, ali u nekom kasnijem razdoblju, 3 = odmah bih se uključio/la u superviziju.

Upitnik o očekivanjima voditelja mjere nadzora od supervizije konstruiran je za potrebe ovog istraživanja. Teorijski je utemeljen na tradicionalnim modelima supervizije Hawkinsa i Shoheta (1989.) te Kadushina (1992.) koji uključuje tri funkcije supervizije - administrativnu, obrazovnu i podržavajuću. Upitnik se sastoji od 30 čestica, od kojih svaka opisuje jedno od mogućih očekivanja od supervizije. Sudionici istraživanja su na ljestvici od 1 do 5 procjenjivali koliko bi im bilo važno da ostvare neko od ponuđenih očekivanja od supervizije. Pri tome 1 označava »uopće mi nije važno«, a 5 »izrazito mi je važno«. Teorijski raspon odgovora kreće se od 30 do 150.

REZULTATI I RASPRAVA

Iskustva sa supervizijom voditelja NIRS-a

Što se tiče iskustva sa supervizijom, 50% voditelja ima iskustvo supervizije, no od onih koji su imali iskustvo sa supervizijom, samo njih 15% imalo je superviziju koja je bila vezana uz provođenje mjere NIRS-a. Značajna informacija je i da je prije početka rada kao voditelja mjere samo 15% sudionika istraživanja sudjelovalo u edukaciji koja bi ih pripremila za ulogu voditelja mjere.

Što se tiče spremnosti da se uključe u organizirani oblik supervizije, 52,1% sudionika ovog istraživanja izražava spremnost da se odmah uključi, 41,3% je spremno uključiti se, ali u nekom kasnijem razdoblju, dok ih 6,6% izražava nespremnost za uključivanje u supervizijski rad. Zanimljivo je da iako 3/4 voditelja smatra potrebnim uvođenje supervizije na sustavnoj razini za voditelje ovih mjera u obitelji, samo polovica iskazuje spremnost da se odmah u superviziju i uključi. U najvećem broju (58,7%) smatraju da bi se supervizija voditelja mjere trebala održavati najmanje jednom mjesečno, zatim jednom u tri mjeseca (36,4%), dok ih 4,9% smatra da bi njezino održavanje trebalo biti rjeđe. Voditelji navode u 60% slučajeva da su za sudjelovanje na jednom supervizijskom susretu spremni izdvojiti do dva sata vremena, 27,3% tri sata, dok ih je 10,6% spremno izdvojiti četiri i više sati. Nešto više od polovice sudionika (52,5%) smatra da bi supervizijski ciklus jedne supervizijske grupe trebao trajati između 10 i 12 mjeseci, 17,4% između 4 i 6 mjeseci, 13,2%

do tri mjeseca, 9,9% više od godinu dana, a 7,9% da bi trebao trajati između 7 i 9 mjeseci.

Njihova percepcija je tek djelomično u skladu s postojećim standardima provođenja razvojno-integrativne supervizije u sustavu socijalne skrbi u Hrvatskoj po kojima bi se supervizija trebala odvijati svaka 3 do 4 tjedna, u trajanju od po 3 sata i to u ciklusima od 10 do 12 susreta (Ajduković i Ajduković, 2004.; Ajduković i Cajvert, 2004.). Opravdano je pretpostaviti da voditelji NIRS-a kao skupina nisu dovoljno dobro informirani s tim standardima, što ne čudi s obzirom da je samo njih 50% imalo neposredno iskustvo sa supervizijom. S druge strane, to je možda i poziv da se za ovo područje rada, koje za većinu njih dodatni posao, osmisli drugačiji model supervizije.

Motivi voditelja NIRS-a za uključivanje u superviziju

Skala za procjenu motiva voditelja mjere NIRS-a za uključivanje u superviziju podvrgnuta je faktorskoj analizi metodom glavnih komponenta koja je pokazala optimalnu soluciju s dvije značajne komponente. Temeljem faktorske analize isključeno je pet od prvobitnih 12 čestica koje su se projicirale na više komponenti ili nisu imale niti jednu značajnu saturaciju (uz kriterij $>0,40$). Isključne čestice su sadržajno više usmjerene na administrativne aspekte supervizije kao što je npr. dobivanje povratne informacije o kvaliteti vlastitog rada ili smanjenje profesionalne odgovornosti koji su više vezani uz tradicionalne modele supervizije i bili su korištena u starijim istraživanjima (npr. Hawkins i Shohet, 1989.).

Tablica 1. Matrica ekstrakcije glavnih komponenti

Komponente	% ekstrahirane varijance			% rotirane varijance		
	UKUPNO	% varijance	Kumulativni %	UKUPNO	% varijance	Kumulativni %
1	4,740	67,712	67,712	3,676	52,520	52,520
2	1,038	14,835	82,547	2,102	30,027	82,547

Matrica faktorske strukture dobivena ekstrakcijom glavnih komponenta uz varimax rotaciju prikazana je u tablici 2. Utvrđeno je da je latentnu strukturu motivacije uključivanja u superviziju moguće svesti na dva faktora: (1) unapređenje vlastitih kompetencija (Cronbach alfa 0,94) i (2) socijalni odnosi s kolegama i supervizorom (Cronbach alfa iznosi 0,85).

Tablica 2. Rotirana matrica glavnih komponenti (Varimax rotacija. Deskriptivna obilježja zadržanih čestica (raspon odgovora od 1 do 5).

	Faktori		Deskriptivna obilježja	
	1	2	M	SD
1. Razvoj profesionalnih vještina	0,885	0,221	3,33	1,33
2. Osobni rast i razvoj	0,897	0,168	3,34	1,29
3. Smanjivanje negativnih učinaka profesionalnog stresa	0,843	0,215	3,49	1,31
4. Općenito poboljšanje kvalitete rada s obitelji pod nadzorom	0,778	0,339	3,64	1,24
5. Pomoć u rješavanju težih slučajeva	0,797	0,358	3,69	1,19
6. Druženje s kolegama	0,195	0,909	3,29	1,16
7. Povjerenje u osobu koja je supervizor	0,318	0,875	3,39	1,27

Tablica 3. Ukupni rezultati i prosjek za subskale motiva voditelja NIRS-a za uključivanjem u superviziju (N=121)

Motiv	Min	Max	M _(UR)	SD	M	SD
Unapređenje vlastitih kompetencija	5	25	17,55	15,21	3,51	1,27
Socijalni odnosi s kolegama	2	10	6,68	4,05	3,34	1,21

Oba motiva voditelja NIRS-a za uključivanjem u superviziju umjereno su izražena (Tablica 3.). Ipak motiv unapređenja vlastitih kompetencija za kvalitetan rad nešto je izraženiji ($M=3,51$, $SD=1,27$) u odnosu na motiv uspostavljanja socijalnih odnosa s kolegama ($M=3,34$, $SD=1,21$). Ova dva motiva voditelja NIRS-a za uključivanjem u superviziju u kasnijim su analizama korišteni kao kriterijske varijable. Što se tiče pojedinačnih motiva, najizraženija je potreba za pomoć u rješavanju težih slučajeva ($M=3,69$, $SD=1,19$), a zatim općenito poboljšanje kvalitete rada s obitelji ($M=3,64$, $SD=1,24$) (Tablica 2.). Dakle, u temelju motivacije za supervizijom je zadovoljavanje temeljenih psiholoških potreba i to potrebe za učinkovitom interakcijom s okolinom (kompetencija) i potrebe za bliskosti koja se očituje kroz uspostavljanje prisnih veza s drugim ljudima (Reeve, 2010.).

Očekivanja voditelja mjere NIRS-a od supervizije

Za provjeru faktorske strukture Upitnika očekivanja voditelja mjere NIRS-a od supervizije korištena je analiza glavnih komponenata. Temeljem faktorske analize, čak je 18 od 30 čestica isključeno jer su se projicirale na više komponenti ili nisu imale niti jednu značajnu saturaciju (uz kriterij $>0,40$). U pravilu se radi o če-

sticama koje se odnose na administrativne aspekte supervizije kao npr. očekivanje da supervizija pridonosi promicanju standarda kvaliteta rada voditelja nadzora, održavanju kvalitetnih/harmoničnih odnosa tijekom procesa rada te njegovanju timskog duha. Navedeni sadržaji više su vezani uz tradicionalne modele supervizije (npr. Hawkins i Shohet, 1989.) kod kojih je izražena administrativna uloga i uz njih povezana istraživanja. Naglašavanje administrativne funkcije supervizije nije u skladu s modelom i funkcijama razvojno-integrativne supervizije koji je uveden u sustav socijalne skrbi u nas (Ajduković i Cajvert, 2004.).

Ekstrahirane glavne komponente rotirane su uz pomoć Varimax rotacije. Kako bi se dobila što jasnija struktura, u interpretaciji komponenti korištene su korelacije varijabli i komponenti veće od 0,50 (Tablica 4.).

Tablica 4. Matrica ekstrakcije glavnih komponenti

Komponente	% ekstrahirane varijance			% rotirane varijance		
	UKUPNO	% varijance	Kumulativni %	UKUPNO	% varijance	Kumulativni %
1	7,173	59,772	59,772	3,625	30,207	30,207
2	1,525	12,708	72,480	3,433	28,608	58,815
3	,861	7,176	79,656	2,501	20,841	79,656

Tablica 5. Rotirana matrica glavnih komponenti (Varimax rotacija) Upitnik očekivanja voditelja mjere NIRS-a od supervizije. Deskriptivna obilježja zadržanih čestica (raspon odgovora od 1 do 5).

	Faktori			Deskriptivna obilježja	
	1	2	3	M	SD
1. Da mi supervizija osigura/omogućiti da razgovaram o sadržaju i procesu vlastitoga rada s obiteljima koje imam u nadzoru.	0,822	0,169	0,157	3,75	1,02
2. Da unaprijedi moje razumijevanje i vještine rada s obitelji kojoj sam voditelj nadzora.	0,815	0,314	0,150	3,88	1,02
3. Da dobijem informacije i različite perspektive vezane za neposredan rad.	0,826	0,200	0,292	3,94	0,97
4. Da dobijem uvid i povratnu informaciju o sadržaju i procesu vlastitog rada.	0,711	0,194	0,385	4,04	0,93

	Faktori			Deskriptivna obilježja	
	1	2	3	M	SD
5. Da se osigura bolja kvaliteta moga rada s obitelji.	0,737	0,277	0,376	3,92	1,04
6. Da mi omogući sagledavanje intervencija koje sam do sada poduzeo/la i njihovih posljedica u odnosu na obitelj/i pod nadzorom.	0,397	0,197	0,717	3,59	0,94
7. Da mi omogući sagledavanje intervencija koje sam do sada poduzeo/la i njihovih posljedica u odnosu na stručnjake centra za socijalnu skrb.	0,279	0,357	0,801	3,46	1,07
8. Da mi pomogne u sagledavanje dinamike mojih odnosa s obitelji.	0,284	0,369	0,787	3,44	1,12
9. Da ima funkciju prevencije potencijalno stresnih situacija.	0,276	0,823	0,283	3,71	1,12
10. Da ima funkciju ublažavanja učinka stresa na mene kao voditelja nadzora.	0,270	0,906	0,160	3,68	1,12
11. Da ima funkciju pomoći u mojoj prilagodbi na stres.	0,255	0,891	0,235	3,53	1,15
12. Da mi kao voditelju nadzora supervizija osigura prostor za emocionalno rasterećenje.	0,158	0,745	0,376	3,45	1,19

Latentnu strukturu Upitnika očekivanja voditelja NIRS-a od supervizije moguće je svesti na tri faktora:

1. unapređenje znanja i vještina (Cronbach alfa iznosi 0,91)
2. uvida u procese i ishode provođenja mjere (Cronbach alfa iznosi 0,87)
3. upravljanje stresom i emocionalna podrška (Cronbach alfa iznosi 0,94).

Tablica 6. Ukupni rezultati i prosjek subskala očekivanja voditelja mjere NIRS-a od sudjelovanja na superviziji (N=121)

	Min	Max	M _(UR)	SD	M	SD
Unapređenje znanja i vještina	5	25	19,54	16,26	3,91	0,99
Uvid u procese i ishode provođenja mjere	3	15	10,49	7,56	3,49	1,04
Upravljanje stresom i emocionalna podrška	4	20	14,39	11,62	3,59	1,13

Veći rezultati na ovim subskalama označavaju jaču izraženost ovih očekivanja. Dobiveni rezultati ukazuju da su najizraženija očekivanja voditelja mjere od supervizije u području unapređenje znanja i vještina potrebnih za kvalitetan rad (tzv. obrazovna funkcija supervizije) ($M=3,91$, $SD=0,99$), a zatim u upravljanju stresom i dobivanjem emocionalne podrške (tzv. podržavajuća funkcija supervizije) ($M=3,59$, $SD=1,13$). Nešto je manje izraženo očekivanje vezano za dobivanje uvida u procese i ishode provođenja mjere radne procese i odnose (tzv. evaluativna funkcija supervizije) ($M=3,49$, $SD=1,04$). Ova tri faktora očekivanja voditelja NIRS-a od supervizije korištena su kao kriterijske varijable u kasnijim analizama.

Zanimljivo je pogledati povezanost između motiva (M) i očekivanja od supervizije (O) (Tablica 7.). Očekivano, motivi i očekivanja od supervizije usmjereni na povećavanje kompetencija su značajno međusobno povezani i korelacije su srednje veličine. Očekivanje koje se odnosi na bolje upravljanje stresom i emocionalnom podrškom uočljivo je više povezano s motivima i očekivanjima vezanim uz kompetencije nego uz motiv koji se odnosi na socijalne odnose. Iz ovoga možemo izvući dva zaključka. Oni koji imaju izraženije potrebe vezane uz unapređenje kompetencije imaju i veća očekivanja od supervizije u području upravljanja stresom i emocionalnom podrškom.

Tablica 7. Matrica korelacije između povezanost motiva za uključivanje u superviziju (M) i očekivanja od supervizije (O)

	M2	O1	O2	O3
Unapređenje vlastitih kompetencija (M1)	0,574**	0,455**	0,318**	0,408**
Socijalni odnosi s kolegama i supervizorom (M2)	-	0,165	0,233*	0,237**
Unapređenje znanja i vještina potrebnih (O1)		-	0,682**	0,576**
Dobivanje uvida u procese i ishode provođenja mjere (O2)			-	0,658**
Upravljanje stresom i emocionalna podrška (O3)				-

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Ovi rezultati idu u prilog meta-analize koju su proveli Mor Barak i suradnici (2009.), a koja upućuju na tri ključne dimenzije supervizije u području skrbi za djecu: pomoć u obnašanju profesionalnih zadataka i uloge, socijalna i emocionalna podrška i snažna međuljudska interakcija. Navode da je to nužno kako bi stručnjaci mogli dobro upravljaju stresom. U tom pravcu bi se i u nas trebao razvijati model supervizije u ovom području.

Doprinos socio-demografskih i profesionalnih obilježja voditelja mjere NIRS-a objašnjenju motiva za uključivanje u superviziju i očekivanja od supervizije

Kako bi se odgovorilo na 2. i 3. problem istraživanja, provedene su odgovarajuće regresijske analize. Polazeći od pretpostavki za korištenje postupka regresijske analize, prethodno je provjereno odstupaju li distribucije rezultata značajno od normalne distribucije. Iako je utvrđeno da se kod nekih varijabli ne radi o normalnoj distribuciji, one su uključene u regresijsku analizu, s obzirom da je zadovoljen uvjet kojeg navode Tabaschnik i Fidell (2007.) da su sve distribucije asimetrične u istom smjeru. Također, provjerene su međusobne korelacije između prediktora koji su planirani da budu uvršteni u regresijsku analizu, te korelacije prediktora s kriterijem. Temeljem korelacijske u regresijsku analizu nisu uvrštene varijable koje su međusobno visoko korelirale ($>0,650$). To je dob sudionika (koja je visoko korelirala s dužinom radnog staža), te dužina iskustva rada u svojstvu voditelja mjere NIRS-a (koja je visoko korelirala s ukupnim brojem obitelji s kojima je voditelj mjere radio). Interkorelacije između varijabli uključenih u regresijske analize prikazane su u tablici 8.

Tablica 8. Korelacijska matrica

	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13. ²	14. ³	15. ⁴	16. ⁵	17. ⁶
1. Broj godina radnog staža	,040	,434**	-,006	,238**	,079	-,083	,035	-,159	,131	,051	,181*	-,121	,104	-,183*	-,081	,178
2. Zaposlenost u sustavu socijalne skrbi	,113	-,003	,029	,113	,106	,035	-,012	-,084	-,021	-,141	,057	-,072	-,028	-,053	,200*	
3. Ukupan broj obitelji s kojima je voditelj provodio mjeru	-,024	,194*	,175	,048	-,067	-,112	,075	,090	,231*	-,279**	-,003	-,292**	-,266**	-,114		
4. PP ¹ : Suradnja sa stručnjacima CZSS i drugim ustanovama	,339**	,243**	,271**	-,224*	,402**	-,343**	-,163	-,044	-,068	-,093	,083	,171	,134			
5. PP ¹ : Rad s ranjivim roditeljima	,472**	,205*	-,110	,202*	-,090	-,023	,123	-,020	-,095	-,010	,059	-,050				
6. PP ¹ : Rad s obiteljima s višestrukim problemima	,427**	,024	,225*	-,090	-,070	,082	-,057	-,061	-,014	,028	,090					
7. PP ¹ : Rad s nemotiviranim i nesuradljivim roditeljima	-,148	,329**	-,181*	-,133	,184*	,101	-,006	,193*	,120	,206*						
8. Percipirana dostupnost profesionalne podrške stručnjaka CZSS-a	-,320**	,652**	,132	,021	,021	,022	-,010	,008	-,055							
9. Potreba za podrškom stručnjaka CZSS-a	-,359**	-,064	,078	,273**	,065	,410**	,415**	,387**								
10. Zadovoljstvo suradnjom sa stručnjacima CZSS-a	,300**	-,058	-,075	,058	-,039	-,044	,011									
11. Zadovoljstvo osobnim djelovanjem voditelja u radu s obitelji	,088	,102	,115	,073	,100	,105										
12. Iskustvo neposrednog sudjelovanja u superviziji	,101	,236**	,117	,111	,094											

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$ 1. Područje poteškoća 2. Motiv 1: Unapređenje vlastitih kompetencija 3. Motiv 2: Socijalni odnosi s kolegama 4. Očekivanje 1: Unapređenje znanja i vještina 5. Očekivanje 2: Dobivanje uvida u procese i ishode provođenja mjere 6. Očekivanje 3: Upravljanje stresom i emocionalna podrška

Tablica 9. Prosječne vrijednosti dobivene na prediktorskim i kriterijskim varijablama unutar drugog i trećeg problema istraživanja (N=121)

PREDIKTORI	Min	Max	M	SD
1. Broj godina radnog staža	1	42	16,66	10,88
2. Zaposlenost u sustavu socijalne skrbi	0	1	0,58	0,49
3. Ukupan broj obitelji s kojima je voditelj provodio mjeru	1	30	8,17	6,94
4. Područje poteškoća 1: suradnja sa stručnjacima CZSS-a i drugim ustanovama	3	35	11,84	5,49
5. Područje poteškoća 2: rad s ranjivim roditeljima i u profesionalno osjetljivim situacijama	0	30	9,50	7,70
6. Područje poteškoća 3: rad s obiteljima s višestrukim problemima	0	30	15,65	7,13
7. Područje poteškoća 4: rad s nemotiviranim i nesurađljivim roditeljima	1	20	13,47	3,89
8. Percipirana dostupnost profesionalne podrške stručnjaka CZSS-a	1	4	2,16	0,91
9. Potreba za podrškom stručnjaka CZSS-a	4	20	11,26	3,64
10. Zadovoljstvo suradnjom sa stručnjacima CZSS-a	4	20	14,16	3,17
11. Zadovoljstvo osobnim djelovanjem voditelja u radu s obitelji	8	25	19,12	3,09
12. Iskustvo neposrednog sudjelovanja u superviziji	1	2	1,50	0,50
KRITERIJ				
1. Motiv 1: unapređenje vlastitih kompetencija	5	25	17,54	5,72
2. Motiv 2: socijalni odnosi s kolegama i supervizorom	2	10	6,69	2,26
3. Očekivanje 1: unapređenje znanja i vještina	5	25	19,54	4,28
4. Očekivanje 2: dobivanje uvida u procese i ishode provođenja mjere	3	15	10,49	2,81
5. Očekivanje 3: upravljanje stresom i emocionalna podrška	4	20	14,39	4,19

U tablici 10. prikazani su rezultati regresijske analize za dvije skupine motiva voditelja mjere NIRS-a za uključivanje u superviziju. Prediktori motiva koji se odnosi na unapređenje vlastitih kompetencija zbog kvalitetnijeg rada objašnjavaju samo 13,1% varijance. Rezultati pokazuju da voditelji mjere NIRS-a koji imaju iskustvo rada s manjim brojem obitelji pod nadzorom, koji imaju manje poteškoće u suradnji sa stručnjacima CZSS-a i drugim ustanovama te imaju veću potrebu za dodatnom podrškom stručnjaka CZSS-a izražavaju veću motiviranost za uključivanjem u superviziju zbog unapređenje vlastitih kompetencija. Dakle, radi se o neiskusnijim voditeljima, koji upravo zbog toga imaju veću potrebu za podrškom, a s CZSS-om su uspostavili dobru suradnju. Dobiveni rezultat u skladu je s navodima van Kessela (1999.) koji navodi da supervizija pomaže djelatnicima u sustavu socijalne skrbi s manje iskustva da nauče što više iz svog neposrednog rada s korisnicima, a u cilju unapređivanja profesionalne prakse.

Tablica 10. Doprinos socio-demografska i profesionalna obilježja voditelja mjere NIRS-a objašnjenju motiva za unapređenje vlastitih kompetencija za kvalitetan rad te motiva za uspostavljanjem odnosa s kolegama

Motiv voditelja	Unapređenje vlastitih kompetencija		Socijalni odnosi s kolegama	
	B	β	B	β
A	7,637		3,571	
Broj godina radnog staža	0,019	0,037	0,029	0,141
Zaposlenost u sustavu socijalne skrbi	0,753	0,065	-0,409	-0,089
Ukupan broj obitelji s kojima je voditelj provodio mjeru	-0,228*	-0,278	-0,026	-0,082
Područje poteškoća: suradnja sa stručnjacima CZSS-a i drugim ustanovama	-0,216*	-0,208	-0,025	-0,060
Područje poteškoća: rad s ranjivim roditeljima i u profesionalno osjetljivim situacijama	0,049	0,066	-0,041	-0,141
Područje poteškoća: rad s obiteljima s višestrukim problemima	-0,094	-0,117	-2,645	-8,256
Područje poteškoća: rad s nemotiviranim i nesuradljivim roditeljima	0,146	0,100	-0,004	-0,007
Percipirana dostupnost profesionalne podrške stručnjaka CZSS-a	1,629	0,138	-0,137	-0,029
Potreba za podrškom stručnjaka CZSS-a	0,493**	0,314	0,082	0,131
Zadovoljstvo suradnjom sa stručnjacima CZSS-a	-0,223	-0,124	0,045	0,063
Zadovoljstvo osobnim djelovanjem voditelja u radu s obitelji	0,232	0,124	0,052	0,069
Iskustvo neposrednog sudjelovanja u superviziji	0,846	0,074	1,107**	0,245
R ²	0,131		0,061	
broj slučajeva	119		119	

*p<0,05; ** p<0,01; B=nestandardizirani koeficijent; β =standardizirani koeficijent

Prediktori koji doprinose objašnjavaju motiva voditelja mjere za uključivanje u superviziju zbog socijalnih odnosa s kolegama objašnjavaju samo 6,1% varijance (Tablica 10.). Zanimljiv je podatak da objašnjenju ovog motiva doprinosi kao prediktor jedino iskustvo neposrednog sudjelovanja u superviziji. Oni voditelji mjere NIRS-a koji imaju iskustvo sudjelovanja u superviziji imaju izraženiji ovaj motiv. Motiv za uključivanjem u superviziju zbog kontakta i druženja s osobama koje se nalaze u istoj ulozi i uspostavljanja odnosa povjerenja sa supervizorom očekivan je, posebice ako stručnjaci već imaju takvo pozitivno iskustvo koje su doživjeli kroz sudjelovanje u superviziji u nekom drugom području svog rada.

U tablici 11. prikazani su rezultati regresijske analize za tri skupine očekivanja voditelja mjere NIRS-a od supervizije. Prediktori očekivanja koji se odnose na unapređenje znanja i vještina potrebnih za kvalitetan rad objašnjavaju 22% varijance. Voditelji mjere NIRS-a koji su do sada imali iskustvo rada s manjim brojem obitelji imaju izraženija očekivanja od supervizije da unaprijedi njihova znanja i vještine potrebne za kvalitetan rad, kao i voditelji mjere koji imaju izraženiju potrebu za podrškom stručnjaka pri CZSS-u. To se može objasniti obilježjima supervizijskog procesa. Naime, tijekom cijelog procesa supervizije pomagač kroz reflektiranje o svojim profesionalnim iskustvima razvija osobni model rada i pristup problemima, profesionalno raste i razvija se (Ajduković i Cajvert, 2001.). Kao što navode Mor Barak i suradnici (2009.), ključna zadaća supervizije je promicanje profesionalne zrelosti i neovisnosti što treba prvenstveno onima koji su na početku ovladavanje jedne nove profesionalne uloge.

Prediktori očekivanja voditelja NIRS-a od supervizije koji se odnose na dobivanje uvida u procese i ishode provođenja mjere objašnjavaju 26,3% varijance. I ovdje, kao i kod prethodnog očekivanja, rezultati pokazuju da izraženije ova očekivanja od supervizije imaju voditelji s manjim iskustvom rada u vođenju nadzora, te koji imaju izraženiju potrebu za podrškom stručnjaka CZSS-a. To je u skladu s rezultatima korelacijske analize (Tablica 8.) koji pokazuju negativnu značajnu korelaciju između broja obitelji s kojima je radio voditelj i izraženosti ove dvije skupine očekivanja (korelacija -0,292 i -0,266).

Prediktori očekivanja voditelja mjere NIRS-a od supervizije vezanih za upravljanje stresom i emocionalnom podrškom objašnjavaju 23,7% varijance. Veća očekivanja od supervizije u ovom području izražavaju oni voditelji NIRS-a koji su zaposlenici sustava socijalne skrbi, koji izražavaju veću potrebu za podrškom stručnjaka CZSS-a te veće zadovoljstvo dosadašnjom suradnjom sa stručnjacima CZSS-a. Kao što detaljno prikazuju Družić Ljubotina i Friščić (2014.), stručnjaci koji rade u sustavu socijalne skrbi izloženi su visokoj razini profesionalnog stresa, koji zbog emocionalne težine posla može dovesti i do sagorijevanja. Stoga ne iznenađuje da oni voditelji mjere koji su ujedno i djelatnici sustava socijalne skrbi imaju veća

očekivanja od supervizije koja su usmjerena smanjivanju profesionalnog stresa i emocionalnoj podršci.

Kod sve tri skupine očekivanja od supervizije javlja se kao značajni prediktor potreba za podrškom. To je u skladu s rezultatima korelacijske analize (Tablica 8.) koja je pokazala da je među ovim očekivanjima i potrebom za podrškom srednje visoka korelacija koje se kreću od 0,387 do 0,425. Veća potreba za podrškom značajno je povezana i s izraženosti svih područja poteškoća voditelja u radu: suradnja sa stručnjacima CZSS-a i drugim ustanovama (0,402; $p < 0,01$), rad s ranjivim roditeljima i u profesionalno osjetljivim situacijama (0,202; $p < 0,05$), rad s obiteljima s višestrukim problemima (0,225; $p < 0,05$) i rad s nemotiviranim i nesuradljivim roditeljima (0,329; $p < 0,01$). Ipak, samo je poteškoća vezana uz rad s nemotiviranim i nesuradljivim roditeljima u niskoj, iako značajnoj, korelaciji s očekivanjima od supervizije u smjeru unapređivanja znanja (0,193; $p < 0,05$) i upravljanja profesionalnim stresom (0,206; $p < 0,05$), no se ove varijable nisu se pokazale kao značajni prediktori u regresijskoj analizi.

Tablica 11. Doprinos socio-demografska i profesionalna obilježja voditelja mjere NIRS-a objašnjenju očekivanja voditelje od supervizije

	Unapređenje znanja i vještina		Uvid u procese i ishode provođenja mjere		Upravljanje stresom i emocionalna podrška	
	B	β	B	β	B	β
A	7,639		0,642		0,800	
Broj godina radnog staža	-0,007	-0,017	0,019	0,075	-0,032	-0,083
Zaposlenost u sustavu socijalne skrbi	0,003	3,793	0,665	0,117	2,091**	0,248
Ukupan broj obitelji s kojima je voditelj provodio mjeru	-0,167**	-0,270	-0,131**	-0,326	-0,067	-0,112
Područje poteškoća: suradnja sa stručnjacima CZSS-a i drugim ustanovama	-0,031	-0,040	0,052	0,103	0,069	0,091
Područje poteškoća: rad s ranjivim roditeljima i u profesionalno osjetljivim situacijama	-0,001	-0,002	7,403	0,003	-0,087	-0,161
Područje poteškoća: rad s obiteljima s višestrukim problemima	-0,071	-0,116	-0,029	-0,075	0,010	0,017
Područje poteškoća: rad s nemotiviranim i nesuradljivim roditeljima	0,157	0,143	0,020	0,028	0,099	0,092
Percipirana dostupnost profesionalne podrške stručnjaka CZSS-a	0,497	0,056	-0,198	-0,034	-1,074	-0,125
Potreba za podrškom stručnjaka CZSS-a	0,490**	0,415	0,336**	0,438	0,445**	0,389
Zadovoljstvo suradnjom sa stručnjacima CZSS-a	0,107	0,079	0,234	0,266	0,373*	0,284
Zadovoljstvo osobnim djelovanjem voditelja u radu s obitelji	0,138	0,098	0,105	0,115	0,179	0,131
Iskustvo neposrednog sudjelovanja u superviziji	1,143	0,133	0,842	0,151	0,848	0,102
R ²	0,220		0,263		0,237	
broj slučajeva	119		119		119	

*p<0,05; ** p<0,01; B=nestandardizirani koeficijent; β =standardizirani koeficijent

Ograničenje i preporuke za daljnja istraživanja

Pri korištenju nalaza ovog istraživanja potrebno je voditi računa i o njegovim ograničenjima. Jedno od njih je moguća pristranosti sudionika istraživanja. Naime, s obzirom da se radi o prigodnom uzorku, može se pretpostaviti da su sudionici koji su pristali sudjelovati u istraživanju općenito motiviraniji za ulogu voditelja i unapređenje svog rada u ovoj ulozi. Nadalje, kod ispunjavanja upitnika uvijek postoji rizik od svjesnog ili nesvjesnog davanja socijalno poželjnih odgovora. Uz to, istraživanje je provedeno u Zagrebu, koji po svojim brojnim obilježjima ne reprezentira sustav socijalne skrbi Hrvatske. Bez obzira na ova ograničenja, podaci prikupljeni ovim istraživanjem mogu poslužiti boljem razumijevanju i zagovaranju profesionalnih potreba voditelja mjere zaštite osobnih prava i dobrobiti djece koje se provode u obitelji.

Određeno ograničenje je vezano i uz mjerne instrumente i konstrukte korištene u istraživanju. Tako su u konstrukciji instrumenta za mjerenje motivacije i očekivanja prevelik utjecaj imala starija istraživanja (npr. Hawkins i Shoheit, 1989.) provedena u zemljama u kojima je prisutna administrativna funkcija supervizije koja nije zastupljena u razvojno-integrativnom modelu supervizije koji se razvija u Hrvatskoj. To je dovelo do toga da su inicijalni upitnici bilo vrlo opsežni, a da bi se kasnije temeljem faktorske analize broj čestica značajno reducirao. To upućuje da je trebala biti bolja priprema instrumentarija, po mogućnosti uz prethodno korištenje fokusnih grupa s voditeljima mjera u cilju konstrukcije upitnika.

Uz to, prediktorski skup objasnio je vrlo mali postotak varijance motiva uključivanja u superviziju i tek osrednje veliki postotak varijance očekivanja od supervizije. Stoga je u budućim istraživanjima potrebno uključiti veći broj potencijalnih prediktora vezanih uz profesionalna obilježja voditelja varijablama kao što su npr. zadovoljstva ulogom, razina profesionalnog stresa i sagorijevanja, osjećaj djelatnosti i autonomije u poslu i slično.

Ovo je prvo istraživanje o ovoj temi te bi ga bilo dobro proširiti i na druga područja Hrvatske. Naime, Zagreb kao velik grad i visoko urbanizirano područje ima svoje specifičnosti pri provođenju ovih mjera. Tako je npr. s jedne strane u Zagrebu, upravo zbog veličine, veća mogućnost odabira voditelja mjere, a s druge strane je zbog velikih udaljenosti i većeg broja stručnjaka teže uspostaviti neposrednu suradnju s različitim službama i institucijama koje mogu biti značajne za provođenje mjere.

Također, s obzirom da se temeljem novog Obiteljskog zakona počinje primjenjivati nova konceptualizacija mjera za zaštite osobnih prava i dobrobiti djece koje se provede u obitelji, bilo bi nužno provesti akcijsko-evaluacijsko istraživanje koje bi sustavno pratilo učinak nekih ključnih pretpostavki za djelotvornu primjenu

ovih mjera kao što je npr. priprema voditelja za novu ulogu, dostupnosti i očekivanja od supervizije, percepcija učinka supervizije u savladavanju ključnih poteškoća i na kvalitetu rada s obiteljima. Smatramo da je u budućim istraživanjima dovoljno koristiti jednu od ove dvije skale koje su prezentirane u ovom radu. Preporučili bismo Skalu očekivanja od supervizije s obzirom da pokriva širi raspon potreba voditelja mjere i bolje opisuje očekivane ishode supervizije (Ajduković i sur., 2014.).

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Svrha ovog istraživanja bila je upoznati i razumjeti motive za uključivanje i očekivanja od supervizije dosadašnjih voditelja mjera NIRS-a. Nalazi su nedvojbeno pokazali da potreba postoji te da, s obzirom na različita profesionalna iskustva voditelja mjera i profesionalni kontekst iz kojeg dolaze, treba pažljivo razmotriti model njezine organizacije polazeći od radnog opterećenja voditelja, dostupnosti kompetentnih supervizora i realnosti financijskih i ljudskih resursa sustava.

U cjelini, nalazi ovog istraživanja pokazali su veliku potrebu voditelja za profesionalnom podrškom. Također, pokazali su da voditelji koji imaju manje iskustvo u radu imaju izraženija očekivanja od supervizije u području unapređivanja kompetencija (znanja i vještina potrebnih za kvalitetan rad i dobivanja uvida u procese i ishode provođenja mjere). S druge strane, iskusniji voditelji i oni voditelji koji rade u sustavu socijalne skrbi imaju veća očekivanja od supervizije u području olakšavanja profesionalnog stresa i emocionalnog rasterećenja. Ovi nalazi imaju dvije jasne reperkusije:

1. Potrebno je sustavno uložiti u pripremu voditelja mjera za zaštite osobnih prava i dobrobiti djece koji nisu djelatnici sustava socijalne skrbi i koji su početnici. Bilo bi poželjno izraditi sadržaj program takve pripreme za sve CZSS-e s jasno definiranim ishodima, odnosno izlaznim kompetencijama voditelja koje su nužne za rad u ovom području, a u skladu s Pravilnikom o mjerama zaštite osobnih prava i dobrobiti djeteta (NN, 106/2014).
2. Potrebno je razviti novi model supervizije za rad u ovom području polazeći od suvremene konceptualizacije supervizije u području skrbi za djecu koja je fokusirana na: (1) pomoć u obnašanju profesionalnih zadataka i uloga, (2) socijalnu i emocionalnu podršku, a odvija se kroz (3) intenzivnu međuljudsku interakciju. Takva supervizija je ujedno dobar način ublažavanja štetnih učinaka profesionalnog stresa i upravljanja izvorima stresa (Mor Barak i sur., 2009.).

Smatramo da bi model konzultativne grupne supervizije bio najpogodniji model supervizije u ovom području. Ovaj model objedinjava tri dobrobiti supervizije: kolegijalnu podršku, vrijeme za refleksiju o radu na slučajevima i dijeljenje

odgovornosti (Filed 2008.: 11). U fokusu je razgovor o slučaju koji je strukturiran oko ključnih obilježja djelovanja u području skrbi za djecu: (1) potencijalne opasnosti, sigurnost i čimbenici zaštite (temeljem činjenica), (2) nejasnoće (uključujući nepotpune ili spekulativne informacije), (3) procjenu rizika i (4) sljedeće korake postupanja (Lohrbach, 2008.: 21-22). Ovakav model bio bi dobar okvir za superviziju slučajeva. Podsjetimo se, u superviziji slučajeva fokus je na korisnicima/klijentima i na tome kako stručnjak s njima radi. Supervizija slučajeva kroz proces reflektiranja pridonosi razvoju kvalitete profesionalnog stava i djelovanja stručnjaka (Ajduković i sur., 2014.). Ovakav pristup u pravilu, ali ne i nužno, znači da je supervizor iskusni stručnjak u području za koje se provodi supervizija.

Da sažmemo. Polazeći od (1) nalaza ovog istraživanja, (2) suvremene konceptualizacije supervizije u području skrbi za djecu i (3) postojećih resursa sustava socijalne skrbi u nas, optimalni model supervizije voditelja mjere zaštite prava i dobrobiti djece koji se provede u obitelji je model tzv. grupne konzultativne supervizije u kojoj bi se provodila supervizija slučajeva. Ona bi se mogla odvijati svaka dva mjeseca u grupama od po 6 do 7 voditelja. S obzirom na fokus ove supervizije – podrška, strukturirani razgovor o slučajevima i dijeljenje odgovornosti među članovima grupe – optimalno je da supervizor ima iskustva u području skrbi za djecu. Supervizor može biti i djelatnik CZSS-a pri kojem se provodi supervizija, ali ne i neposredno nadležan za rad voditelja, člana supervizijske grupe. Sudjelovanje u ovom obliku supervizije bi, polazeći od Pravilnik o mjerama zaštite osobnih prava i dobrobiti djeteta, kad bi bila organizirano, bila obavezna.

Filed (2008.: 117) upozorava da vođenje grupne konzultativne supervizije (eng. *group consult process*) pretpostavlja napredne vještine opažanja i vođenje grupne dinamike, odnosno vještine upravljanja grupnim procesima kao što je polarizacija, održavanje nekorisnih uloga i nekorisnih profesionalnih postupaka, »grupna zaslijepljenost« i slično. To je posebno važno u našem kontekstu gdje je raspon supervizanata s obzirom na primarno područje rada vrlo širok i kreće se od kolegice/kolege supervizora koji s njim/njom rade u istom CZSS-u, ali i kolegice/kolege izvan sustava socijalne skrbi. Stoga bi u početnoj fazi primjene ovog modela bila potrebna kratka dodatna izobrazba supervizora o razlici razvojno-integrativne supervizije koji je temeljni model supervizije u Hrvatskoj i konzultativne grupne supervizije koja bi se specifično razvijala za područje skrbi za djecu te dostupnost metasupervizije u početku uvođenja modela grupne konzultativne supervizije.

Predlažemo da se ovakav model rada uvede početno u manjem broju sredina (6 do 8 CZSS-a) koji imaju dobre ljudske resurse u području supervizije, tj. imaju dovoljan broj licenciranih supervizora kao pilot-projekt Studijskog centra socijalnog rada i Ministarstva socijalne politike i mladih. U pripremi uvođenja uvođenja ovakvog modela rada nužno je uključiti supervizore koji bi sudjelovali u tom pilot-

projektu kako bi se prethodno raspravila neka moguća sporna pitanja kao npr. neovisnost supervizora, granice kontrole sustava, obaveznost sudjelovanja voditelja, dijeljenje odgovornosti.

Polazeći od novog Obiteljskog zakona koji predviđa finiju diferencijaciju mjera zaštite osobnih prava i dobrobiti djece, promiče praćenje učinaka intervencija, te Pravilnika o mjerama zaštite osobnih prava i dobrobiti djeteta koji govori o nužnim kompetencijama voditelja ovih mjera te o njihovoj obavezi uključivanja u edukaciju i superviziju »kad je dostupna« (a podaci ovog istraživanja pokazuju da bi morala biti dostupna), organizacijska podrška nadležnog ministarstva za osiguranje razvoja ovakvog specifičnog modela supervizije u funkciji osiguranja bolje kvalitete rada u ovom području je nužna.

Na kraju želimo naglasiti da se razvoj novog modela grupne konzultativne supervizije u području skrbi za djecu treba odvijati paralelno s razvojno-integrativnom supervizijom koja i dalje treba biti pravo (ali ne i obaveza) svim djelatnicima sustava socijalne skrbi.

LITERATURA

1. Ajduković, M. (2008). Nadzor nad izvršavanjem roditeljske skrbi kao proces planiranih promjena s obitelji. U: Ajduković, M. & Radočaj, T. (ur.), **Pravo djeteta na život u obitelji. Stručna pomoć obiteljima s djecom i nadzor nad izvršavanjem roditeljske skrbi kao proces podrške za uspješno roditeljstvo**. Zagreb: UNICEF, 145-163.
2. Ajduković, M. (2009). Učinci projekta »Prevenција separacije i rane intervencije s obiteljima pod rizikom« iz perspektive djelatnika centra za socijalnu skrbi. **Dijete i društvo**, 11 (1), 205-222.
3. Ajduković, M. & Ajduković, D. (2004). Model evaluacije i učinci projekta »Uvođenje supervizije u sustav socijalne skrbi«. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 11 (1), 5-43.
4. Ajduković, M. & Cajvert, Lj. (2001). Supervizija psihosocijalnog rada kao specifični oblik profesionalnog razvoja stručnjaka u sustavu socijalne skrbi. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 8 (2), 195-214.
5. Ajduković, M. & Cajvert, Lj. (ur.) (2004). **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
6. Ajduković, M., Cajvert, Lj., Judy, M., Knopf, W., Kuhn, H., Madai, K. & Voogd, M. (2014). ECVision. **A European glossary of supervision and coaching**. <http://www.anse.eu>.

7. Ajduković, M. & Radočaj, T. (ur.) (2008). **Pravo djeteta na život u obitelji: Stručna pomoć obiteljima s djecom i nadzor nad izvršavanjem roditeljske skrbi kao proces podrške za uspješno roditeljstvo**. Zagreb: Ured UNICEF-a za Hrvatsku.
8. Ajduković, M. & Sladović Franz, B. (2008). Smjernice za izradu programa i plana nadzora nad izvršavanjem roditeljske skrbi kao procesa planiranih pozitivnih promjena u obitelji. U: Ajduković, M. & Radočaj, T. (ur.), **Pravo djeteta na život u obitelj: Stručna pomoć obiteljima s djecom i nadzor nad izvršavanjem roditeljske skrbi kao proces podrške za uspješno roditeljstvo**. Zagreb: Ured UNICEF-a za Hrvatsku, 163-182.
9. Bernard, J. & Goodyear, R. K. (2009). **Fundamentals of clinical supervision**. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
10. Brown, A. & Bourne, I. (1996). **The social work supervision**. Buckingham: Open University Press.
11. Čačinović Vogrinčić, G. (2001). Europski socijalni rad: Izrada ekspertize za 21. stoljeće. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 8 (2), 185-194.
12. Davys, A. & Beddoe, L. (2010). **Best practice in professional supervision. A guide for the helping professions**. London: Jessica Kingsley Publisher.
13. Družić Ljubotina, O. & Friščić, Lj. (2014). Profesionalni stres kod socijalnih radnika: Izvori stresa i sagorijevanja na poslu. **Ljetopis socijalnog rada**, 21 (1), 5-31.
14. Jelavić, M. (2008). Regulativa i praksa u provođenju nadzora nad izvršavanjem roditeljske skrbi. U: Ajduković, M. & Radočaj, T. (ur.), **Pravo djeteta na život u obitelj: Stručna pomoć obiteljima s djecom i nadzor nad izvršavanjem roditeljske skrbi kao proces podrške za uspješno roditeljstvo**. Zagreb: Ured UNICEF-a za Hrvatsku, 125-144.
15. Filed, J. (2008). Rethinking supervision and shaping future practice. **Social Work Now**, 40, August, 11-18.
16. Hawkins, P. & Shohet, R. (1989). **Supervision in the helping professions. An individual, group and organizational approach**. Milton Keynes: Open University Press.
17. Hess, P., Kanak, S. & Atkins, J. (2009). **Building a model and framework for child welfare supervision**. New York, NY: Hunter College School of Social Work, National Resource Center for Family-Centered Practice & Permanency Planning; and Portland, ME: University of Southern Maine, Edmund S. Muskie School of Public Service, Institute for Child and Family Policy, National Child Welfare Resource Center for Organizational Improvement.
18. Kadushin, A. (1992). **Supervision in social work** (3rd. ed.). New York: Columbia University Press.
19. Kadushin, A. & Harkness, D. (2002). **Supervision in social work** (4th ed.). New York: Columbia University Press.

20. Klobučar, J., Ajduković, M. & Šincek, D. (2011). Očekivanja, percepcija potrebe i poteškoća pri uvođenju supervizije iz perspektive ravnatelja centara za socijalnu skrb. **Ljetopis socijalnog rada**, 18 (2), 281-303.
21. Korać Graovac, A. (2008). Obiteljskoppravna zaštita osobnih interesa djece prije izdvajanja iz obitelji: prva djece – odgovornost i prva roditelja. U: Ajduković, M. & Radočaj, T. (ur.), **Pravo djeteta na život u obitelj: Stručna pomoć obiteljima s djecom i nadzor nad izvršavanjem roditeljske skrbi kao proces podrške za uspješno roditeljstvo**. Zagreb: Ured UNICEF-a za Hrvatsku, 41-54.
22. Kusturin, S. (2007). Supervizija – oblik podrške profesionalcima. **Metodički ogledi**, 14, 37-48.
23. Laklija, M. (2013). **Iskustvo voditelja mjere nadzora nad izvršavanjem roditeljske skrbi i potreba za supervizijom**. Specijalistički rad. Pravni fakultet u Zagrebu. Studijski centar socijalnog rada.
24. Laklija, M. & Ajduković, M. (2014). Doživljaja poteškoća u radu i profesionalne djelotvornosti voditelja mjere nadzora nad izvršavanjem roditeljske skrbi (u tisku).
25. Lietz, C. A. (2008). Implementation of group supervision in child welfare: Findings from Arizona's supervision circle project. **Child Welfare**, 87, 6 (2), 31-48.
26. Lohrbach, S. (2008). Group supervision in child protection practice. **Social Work Now**, 40, August, 19-24.
27. Mor Barak, M. E., Travis, D. J., Pyun, H. & Xie, B. (2009). The impact of supervision on worker outcomes: A meta-analysis. **Social Services Review**, 28, 5, 548-577.
28. Obiteljski zakon (2014). **Narodne novine**, 75/14.
29. Petak, O. (2007). Supervizija u sustavu socijalne skrbi, namjere i očekivanja supervizora. **Ljetopis socijalnog rada**, 14 (2), 473-477.
30. Petr, C. G. (2003). **Social work with children and their families: Pragmatic foundations**. New York: Oxford University Press.
31. Pravilnik o mjerama zaštite osobnih prava i dobrobiti djeteta, (2014). **Narodne novine**, 106/14.
32. Reeve, J. (2010). **Razumijevanje motivacija i emocija**. Jastrebarsko: Naklada Slap.
33. Rusac, S. (2011). Motivacija za supervizijom socijalnih radnika u domovima za starije i nemoćne osobe. **Ljetopis socijalnog rada**, 18 (2), 305-331.
34. Sladović Frnaz, B. (2011). Značajke procesa odlučivanja u socijalnoj skrbi za djecu. **Ljetopis socijalnog rada**, 18 (3), 439-467.
35. Strand, V. & Badger, L. (2007). A clinical consultation model for child welfare supervision. **Child Welfare**, 86 (1), 76-96.
36. Tabaschnik, B. G & Fidell, L. S. (2007). **Using multivariate statistics**. Boston: Allyn & Bacon.

37. Tsui, M. (2005). **Social work supervision**. Thousand Oaks: Sage Publications.
38. UNDP (2006). **Kvaliteta života u Republici Hrvatskoj i rizik od socijalne isključenosti**. Zagreb: UNDP.
39. van Kessel, L. (1999). Supervizija – neophodan doprinos kvalitete profesionalnog postupanja: Primjer nizozemskog modela supervizije. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 6, 59-76.
40. Wonnacott, J. (2012). **Mastering social work supervision**. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
41. Yip, K. (2006). Self-reflection in reflective practice: A note of caution. **British Journal of Social Work**, 36, (5), 777-788.
42. Zakon o socijalnoj skrbi (2011). **Narodne novine**, 57/11.
43. Zakon o socijalnoj skrbi (2013). **Narodne novine**, 157/13.

MREŽNI IZVORI:

1. ANSE (2014). <http://www.anse.eu/html/basics.html>. (17.05.2014.).

Marina Ajduković
Maja Laklija

Department of Social Work
Faculty of Law
University of Zagreb

MOTIVES FOR PARTICIPATION AND EXPECTATIONS FROM SUPERVISION OF FAMILY VISITATION SUPERVISORS OF MEASURES FOR THE PROTECTION OF PERSONAL RIGHTS AND WELFARE OF THE CHILD

SUMMARY

This paper examines expectations and motives for participating in the supervision of 121 parental care supervisors within the area of the Centre for Social Welfare (CSW) in Zagreb. The results show that there are two key motives for participating in supervision: (1) the motive for upgrading professional competences necessary to improve the quality of work, which is more evident among parental care supervisors with a more limited experience in family work, those who perceive less difficulties in cooperation with professionals in CSW and other institutions, and those with a greater need for support; (2) the motive for establishing relationships with colleagues, which is more evident among parental care supervisors with previous experience with supervision. The study shows that parental care supervisors have three key expectations from supervision: (1) upgrading professional competences necessary to achieve high work quality and (2) insight into the processes and outcomes of parental care supervisory measures. These expectations are more evident among less experienced parental care supervisors and among ones with a greater need for CSW expert support. The third expectation is related to stress management and emotional support that is more evident among those parental care supervisors who work within the social care system, in supervisors that are in need of more support, and those who are more satisfied with cooperation with the CSW experts. Subsequently, 52,1% of parental care supervisors expressed their willingness to immediately join supervision, 41,3% of them would rather join at a later date, and 6.6% do not wish to participate in supervision. Based on the work specifics in the field of childcare and findings of this research, a group consultative supervision model is offered for parental care supervisors.

Key words: *child rights and welfare protection measures, family based support for parents, competences of parental care supervisors, families at risk, professional stress prevention, group consultative supervision model.*

