

**SUPERVIZIJA U HRVATSKOJ:
PRELIMINARNO ISPITIVANJE STAVOVA
I OČEKIVANJA SOCIJALNIH RADNIKA**

Marina Ajduković
Željka Potočki
Branka Sladović
Pravni fakultet
Studijski centar socijalnog rada

Stručni članak
UDK 364.62
Primljeno: studeni 1999.

U radu su prikazani rezultati preliminarnog ispitivanja stavova i očekivanja socijalnih radnika (N=30) i studenata završne godine socijalnog rada (N=30) o superviziji. Premda je samo 26.7% socijalnih radnika imalo iskustvo sa supervizijom, 82% ih smatra da bi im supervizija bila izrazito potrebna u svakodnevnom radu. Temeljem rezultata posebna pozornost posvećena je koracima uvođenja supervizije u svakodnevnu praksu, pri čemu je edukacija potencijalne skupine supervizora u području specifičnih vještina supervizije nužna.

1. UVOD

Ključni aspekt daljnjeg razvoja (psih)socijalnog rada u Hrvatskoj je razvoj i integriranje procesa supervizije u svakodnevnu praksu socijalnih radnika. Raditi s ljudima znači uvijek od ljudi i za ljude učiti, a supervizija upravo to omogućava. Ona je najsnažnije oružje za smanjivanje profesionalnog stresa i osjećaja profesionalne osamljenosti, najpoticajnije okruženje za učenje novih vještina i promišljanje pristupa u radu. No dok se u nekim zemljama uspoređuje djelotvornost različitih modela supervizije, analizira upotreba ili zloupotreba profesionalne moći u superviziji preispituju njena vrijednosna utemeljenja, a nas supervizija još uvijek nije postala sastavni dio prakse socijalnog rada .

Prva iskustva o tom specifičnom obliku profesionalne pomoći pomagačima u nas su stjecana u okviru rada nevladinih udruga (Ajduković i Ajduković, 1996.; Ajduković, Hudina, Jovanović, 1995.; Žganec, 1995.). Spontani prijenos iskustava među stručnjacima pridonio je širenju ideje o nužnosti supervizije u psihosocijalnom radu neovisno o tome radi li se o vladinim ili nevladinim organizacijama. Ipak, za sada nije dovoljno učinjeno za sustavno uvođenje supervizije u državni sustav socijalne skrbi niti za odgovarajuću izobrazbu supervizora. Čak i kad se sporadično u praksi vladinih organizacija uvodi supervizor pojedinih programa i aktivnosti, u pravilu se radi o iskusnom stručnjaku koji ima puno praktičnog iskustva, ali ne i specifičnih znanja o vođenju procesa supervizije. Što više, mnogi od njih čak nikada nisu bili supervizirani, tj. imali bilo kakvih iskustava sudjelovanja u procesu supervizije. Takva praksa nosi sa sobom brojne opasnosti jer se pod pojmom supervizija unosi u sustav nešto što zapravo nije supervizija. Stoga se u početnim nastojanjima uvođenja supervizije u nas nužno stalno vraćati suvremenim određenjima

supervizije, tog značajnog aspekta profesionalnog rasta i razvoja stručnjaka koji rade s ljudima u nevolji.

2. ŠTO JE SUPERVIZIJA?

Riječ supervizija ima mnoga značenja. U svakodnevnom jeziku ona znači "nadgledanje" s konotacijom autoriteta, upravljanja i rukovođenja. To značenje ne odgovara pojmu supervizije u psihosocijalnom radu i provođenju psihosocijalnih intervencija.

Supervizija u psihosocijalnom radu prvenstveno omogućava pomagačima da redovito razmatraju svoj rad s klijentima. Svrha supervizije je da osigura da se prepoznaju potrebe klijenta, da je pomagač usmjeren prema njima, te da se prati djelotvornost poduzetih intervencija (BAC, 1996.). Iako je supervizija prvenstveno usmjerena prema klijentu, često je potrebno posvetiti određeno vrijeme osjećajima pomagača i dinamici odnosa između klijenta i pomagača. Iskustvo je pokazalo da je nekada najbolji način da se pomogne klijentu pružiti odgovarajuću pomoć pomagaču. Stoga je, između ostalog, naročito važna svrha supervizije i podupiranje profesionalnog razvoja pomagača (Feltman i Dryden, 1994.). Polazeći od toga, jasno je da, uz administrativnu funkciju vođenja rada na slučaju, supervizija ima jasne obrazovne i podržavajuće funkcije. No važno je naglasiti da supervizija nije edukacija ni savjetovanje, odnosno terapija pomagača (Bernard i Goodyear, 1992.).

Što se tiče obrazovne funkcije, treba imati na umu da je supervizija usmjerena prema individualnim potrebama superviziranih i njihovih klijenata, a ne na usvajanje znanja općenito. Stoga se supervizija ne smije pretvoriti u opći proces obrazovanja. Isto tako, iako u okviru podržavajuće funkcije u superviziji postoje elementi savjetovanja pomagača, ona ne smije postati mjesto osobnog savjetovanja ili/i terapije pomagača. Za supervizora je posebno izazovna zadaća da vodi računa o granici između supervizije i savjetovanja, pogotovo ako je i sam terapeut. Uspostavljanje te nužne granice se odnosi kako na sadržaj, tako i na vrijeme posvećeno radu na osjećajima i osobnim problemima pomagača tijekom supervizije. Što se tiče sadržaja, supervizor može potaknuti pomagača da provjeri i ispita svoje osjećaje i ponašanja koja potiče interakcija s klijentom, pogotovo kad je to moguća prepreka djelotvornom radu s klijentom. Sadržaj supervizije mogu biti i neke stresne okolnosti u životu pomagača koje utječu na njegovu profesionalnu djelotvornost. Pri tome bi svaka terapijska intervencija tijekom supervizije trebala biti prvenstveno u funkciji pomoći superviziranom da bude djelotvorniji u radu s klijentom. Ipak, ukoliko rad na osobnim temama postane dominantan, potisne rad na slučaju ili ukoliko postoji opravdana prijetnja da će to postati, supervizor ima na raspolaganju mogućnost da uputi superviziranog nekom drugome. Naime, osnovna zadaća supervizora je da prati proces koji se zbiva između pomagača i klijenta, te stoga supervizor ne bi trebao istodobno biti ni edukator ni savjetnik superviziranom, jer se tako i sam može naći u sukobu uloga.

Dakle, da bi uspješno ostvario supervizijske funkcije nije dovoljno da je pojedinac dobar stručnjak u određenom području, već mu treba niz osobina i vještina koje su specifične upravo za proces supervizije. Važno je da istodobno može konceptualizirati rad na slučaju, voditi računa o procesu koji se zbiva između njega i pomagača i pomagača i klijenta, te sam supervizijski proces voditi na individualizirani način (Carroll, 1996.). Nedvojbeno je za to potrebna specifična edukacija i jasno promišljanje etičkih načela supervizije.

Kako planirati takvu edukaciju iz supervizije u nas? Kao prvo važno se dobro upoznati s teorijom i praksom supervizije u zemljama u kojima je ona razvijena. No također je potrebno dobro ispitati kakva je situacija u nas - koja su iskustva, očekivanja i stavovi hrvatskih stručnjaka prema superviziji. Kao doprinos tom drugom aspektu planiranja edukacije iz supervizije u ovom ćemo radu prikazati jedno manje istraživanje koje nam može dati neke naznake odgovora na ta pitanja.

3. CILJ I METODA ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog istraživanja bio je utvrđivanje stavova i očekivanja socijalnih radnika i studenata socijalnog rada o superviziji u socijalnom radu.

Podaci su prikupljeni anketnim istraživanjem. Anketa je anonimna i sastoji se od 18 pitanja sastavljenih u skladu s postavljenim ciljevima.

Uzorak čini 60 ispitanika. Prvu skupinu ispitanika čini 30 socijalnih radnika zaposlenih u Centru za socijalnu skrb Zagreb, u podružnim uredima Maksimir, Zaprešić, Črnomerec, Susedgrad, Medveščak i Centar - od toga 29 žena i 1 muškarac. Drugu skupinu ispitanika čini 30 studenata završne godine studija socijalnog rada školske godine 1998/99., od toga 24 studentice i 6 studenta.

Podaci su prikupljeni na radnom mjestu ispitanika, odnosno na Studijskom centru socijalnog rada.

Većina socijalnih radnika ima visoku stručnu spremu (83.3%). Što se tiče duljine radnog iskustva, najveći broj socijalnih radnika (43.3%) ima od 11 do 22 godine radnog staža. Zatim dolazi skupina koja obuhvaća socijalne radnike s 2-10 godina radnog staža (33.3%). Znatno manji postotak je socijalnih radnika s 21-30 godina radnog staža (13.3%). U posljednju skupinu pripadaju socijalni radnici s više od 31 godine radnog staža (10.0%).

4. REZULTATI

Samo je osam (26.7%) socijalnih radnika imalo neposredno iskustvo supervizije. Njihova supervizija se najčešće odvija jednom tjedno (u 62.5% slučajeva), što upućuje na kontinuitet i redovitost supervizijskih susreta. Ostali socijalni radnici (37.5%) su naglasili da je frekvencija supervizijskih susreta ovisila i bila prilagođena stvarnim potrebama superviziranih. Takva rješenja, iako na prvi pogled djeluju razumno, nisu uvijek najbolja. Velik je rizik da, pogotovo ako je supervizija tek uvedena, a organizira se po potrebi, dođe do njenog izbjegavanja ili nedovoljno ozbiljnog shvaćanja. Iskustva iz svijeta su pokazala da je model supervizije po potrebi dobar za iskusne pomagače koji su tijekom svog profesionalnog razvoja prethodno bili uključeni u redovitu superviziju.

Od socijalnih radnika koji sudjeluju u radu supervizijske grupe troje je navelo da nailazi na probleme i poteškoće u odvijanju supervizije. Poteškoće koje navode su:

- premalo vremena
- uznemiravanje tijekom supervizijskih sastanaka
- nedovoljno stručno vođena supervizija.

Njihove opaske upućuju na to da se samom procesu supervizije nije pristupilo s dovoljno ozbiljnosti i da je odgovarajuća priprema izostala. Ipak, u cijelosti je njihova procjena dobrobiti od supervizije relativno dobra (prosječna ocjena 4.4) (Tablica 1.).

Tablica 1. Osobna cjelokupna dobrobit od supervizije (procjena na skali od 1 do 5)

PROCJENA DOBROBITI OD SUPERVIZIJE	SOCIJALNI RADNICI
3	1
4	3
5	4
Ukupno	8

Socijalni radnici koji nemaju superviziju (njih 22) mogli su samo, kao i studenti, procijeniti svoju potrebu za takvim oblikom stručne podrške (Tablica 2.).

Tablica 2. Procjena potrebe za supervizijom (na skali od 1 do 5)

PROCJENA POTREBE	SOCIJALNI RADNICI	STUDENTI
1	-	-
2	1	3
3	3	9
4	11	8
5	7	10
Ukupno	22	30

Možemo uočiti da kod socijalnih radnika najčešću frekvenciju u procjeni potrebe za supervizijom ima ocjena 4, što znači da oni ocjenjuju potrebu za supervizijom relativno velikom. Za razliku od socijalnih radnika, najveći broj studenata potrebu za supervizijom procjenjuju ocjenom 5.

Tablica 3. Područja u kojima je supervizija potrebna

SOCIJALNI RADNICI	STUDENTI
<ul style="list-style-type: none"> • brak i obitelj • sva područja • polivalentni socijalni rad • zaštita djece i mladeži s poremećajima u ponašanju • pomoć u provođenju novih zakona, pravilnika, uredbi • pomoć u procjeni nekih kompleksnijih situacija, pronalazenju novih načina, te informacija u rješavanju problema • lokalna zajednica • rad s osobama sa smetnjama u psihofizičkom razvoju • vođenje evidencije i dokumentacije • starateljstvo • ujednačavanje kriterija pri provedbi zakona i organizacija rada • evaluacija 	<ul style="list-style-type: none"> • područje volonterskog rada • praksa na fakultetu • rad sa gluhim i gluhoslijepim osobama • sva područja • konkretna pitanja u vezi s problemom

Iz popisa područja u kojima je supervizija potrebna možemo zaključiti da socijalni radnici navode i specificiraju uža područja rada, dok studenti navode praksu i volonterski rad kao područje u kojima im je supervizija neophodna. To je razumljivo s obzirom na njihov stupanj znanja i iskustva. Također je vidljivo da su kod socijalnih radnika dosta zastupljena područja kao što je npr. provedba zakona, organizacija rada i slično, što je ponajviše povezano s administrativnom funkcijom supervizije. Neka od spomenutih područja, kao npr. ujednačavanje kriterija pri provedbi zakona i organizaciji rada, ne bi trebala biti sadržaj supervizije, već prvenstveno stručnih konzultacija kao specifičnog oblika pomažućeg dijaloga.

I socijalni radnici i studenti socijalnog rada vrlo slično procjenjuju kako bi trebale biti zastupljene pojedine funkcije supervizije.

Tablica 4. Procjena idealnog udjela funkcija supervizije

FUNKCIJA SUPERVIZIJE	SOCIJALNI RADNICI (%)	STUDENTI (%)
Administrativna	16.2	16.4
Obrazovna	48.8	44.0
Podrška	35.0	39.6

Kao što se može vidjeti u Tablici 4., najznačajnijom je procijenjena obrazovna, a zatim podržavajuća funkcija supervizije. Po mišljenju ispitanika tek oko 16% vremena tijekom supervizijskih susreta trebalo bi biti posvećeno administrativnoj funkciji. Takva procjena je u skladu s teorijskim postavkama, ali je tek djelomično u skladu s prethodnim podacima prema kojima, posebno zaposleni socijalni radnici, pokazuju velik interes za područja koja su bliža administrativnim funkcijama supervizije.

Tablica 5. Očekivanja socijalnih radnika i studenata socijalnog rada od supervizora

	Frekvencija
• Stručan	31
• Tolerantan, empatičan, pun razumijevanja za ljude i problematiku	29
• Komunikativan i pristupačan	11
• Ima osobno životno iskustvo	5
• Inteligentan i pametan	5
• Otvoren i iskren	5
• Duhovit i zanimljiv	3
• Ima sposobnost prenošenja znanja i vještina	3
• Odlučan i dosljedan	2
• Poduzetan i inicijativan	2
• Objektivan	1
• Kreativan	1
• Simpatičan	1
• Stabilna ličnost	1
• Demokratičan	1
• Asertivan	1
• Ima moralne i stručne kvalitete	1

Očekivanja koja socijalni radnici i studenti imaju od supervizora su vrlo slična. Oni žele empatičnog, strpljivog, stručnog, simpatičnog, toplog supervizora. Izuzetno im je bitno da uz supervizora imaju osjećaj zaštićenosti, što im daje temeljnu sigurnost u radu. Važno im je da ih supervizor prihvaća i poštuje. Ispitanici veliku važnost pridaju sljedećim osobinama: komunikativnost, tolerantnost, fleksibilnost, inteligentnost, otvorenost, odgovornost, kreativnost, iskrenost. Socijalni radnici žele duhovitog supervizora koji će ih osnažiti i potaknuti razvijanje mašte i kreativnosti. Oni žele supervizora koji posjeduje moralne i stručne kvalitete. Dakle, žele supervizora koji posjeduje (1) stručna znanja, (2) socijalne vještine i (3) ljudske kvalitete. Da bi stručnjak integrirao ta tri područja u pravilu je potrebno da sustavno radi na svom osobnom i profesionalnom rastu i razvoju, a upravo

mu to može pružiti supervizija. Drugim rječima, nužno je da supervizor i sam ima prethodna iskustva sa supervizijom, ali u ulozi superviziranog.

Tablica 6. Zadaće supervizora (procjene na skali od 1 do 5)

ZADAĆE	SOCIJALNI RADNICI	STUDENTI
• demonstrira i podučava metode i vještine socijalnog rada	4.3	4.5
• evaluira rad i učenje socijalnog radnika	4.2	4.2
• planira i rukovodi redovitim supervizijskim sastancima	4.1	4.2
• pruža emocionalnu podršku socijalnom radniku	3.6	4.4
• prati i koordinira usluge pružane klijentima	3.5	4
• demonstrira profesionalno i etičko ponašanje u svim prilikama	3.9	3.7
• usmjerava socijalnog radnika na politiku i proceduru ustanove	2.5	2.7
• dodjeljuje klijente i zadatke	2.0	2.9

Kao što se može vidjeti iz Tablice 6., i socijalni radnici i studenti socijalnog rada najviše očekuju da supervizor demonstrira i podučava metode i vještine socijalnog rada, te da evaluira njihov rad, što je u skladu s određenjem supervizije kao pomažućeg procesa.

Tablica 7. Potencijalni načini organiziranja supervizije

SOCIJALNI RADNICI	%
• Redoviti stručni sastanak barem jednom tjedno (grupna supervizija)	27.7
• Angažman vanjskih suradnika	22.2
• Individualna supervizija dva puta mjesečno	11.1
• Po potrebi	11.1
• Svaki mjesec održati ciljane sastanke unutar ureda sa zaposlenicima i povremeno sa stručnim osobama izvana	5.5
• Oformiti tim stručnjaka različitog profila (socijalni radnik, psiholog, pravnik) koji imaju znanje i iskustvo vezano uz rad s ljudima	5.5
• Angažiranje socijalnih radnika iz sredine u kojoj djeluju	5.5
• Na razini Centra za socijalnu skrb Zagreb	5.5
• Angažiranjem savjetnika iz ministarstva	5.5
UKUPNO	100

Što se tiče organizacije supervizije, neki su socijalni radnici iskazali želju i potrebu za individualnom supervizijom, no većina je zainteresirana za grupnu superviziju. Socijalni radnici žele da supervizijski sastanci budu organizirani u redovitim vremenskim razmacima jednom tjedno (27.7%). Supervizora vide kao člana tima, djelatnika centra za socijalnu skrb ili kao vanjskog suradnika.

Tablica 8. *Potreba za supervizijom u funkciji radnog iskustva (procjene na skali od 1 do 5)*

	SOCIJALNI RADNICI	STUDENTI
Svim početnicima	4.9	4.7
Stručnjacima s radnim iskustvom od 2 do 5 god.	4.4	4.4
Stručnjacima s radnim iskustvom od 5 i više god.	4.1	4.0

Interesantno je da obje skupine ispitanika procjenjuju kako postoji potreba za supervizijom svih kategorija i niti jednoj nisu dali nižu ocjenu od 4 (velika potreba). Taj nam podatak pokazuje da su ispitanici svjesni uloge i značaja supervizije u socijalnom radu. Ipak, smatraju da najvišu potrebu za supervizijom imaju početnici (4.7 - 4.9). To ujedno upućuje na to da bi se sustavna supervizija mogla prvo uvesti u radu s ovom skupinom stručnjaka u okviru vježbeničkog staža, te u razdoblju prvih 2 - 5 godina radnog iskustva. Pritom bi se trebale jasno razgraničiti uloge i funkcije mentora i supervizora.

5. RASPRAVA I ZAKLJUČAK

Ovo preliminarno istraživanje potvrdilo je (1) potrebu stručnjaka u sustavu socijalne skrbi za supervizijom u nizu područja njihovog svakodnevnog djelovanja, ali (2) i to da supervizija u nas nije dio prakse socijalnog rada.

Kvalitativna analiza odgovora pokazala je da još uvijek postoji niz nedoumica u svezi određenja pojma supervizije. Tako se jasno pokazala tendencija da se izjednači supervizija i konsultacija, što dovodi do značajnog reduciranja potencijalne uloge supervizije. Naime, dok je supervizija proces koji objedinjuje administrativnu, edukativnu i podržavajuću funkciju, konzultacija je u pravilu jednokratni susret stručnjaka u kojem je naglasak na rješavanju konkretnog radnog ili organizacijskog problema (Ajduković i Ajduković, 1996.).

Socijalni radnici i studenti završne godine socijalnog rada iskazali su visoka očekivanja od supervizora. Naročito im je važno da supervizor demonstrira i podučava metode i vještine socijalnog rada, evaluirad pomagača i prati profesionalni rast i razvoj socijalnog radnika. Da bi to mogao postići, po mišljenju socijalnih radnika koji su sudjelovali u ispitivanju supervizor treba biti stručan, emocionalno topao, inteligentan, tolerantan, komunikativan, odgovoran i imati dobre vještine planiranja i vođenja supervizijskih sastanaka. Da bi ostvarili takva visoka, ali ujedno i opravdana očekivanja supervizori trebaju biti dobro educirani za vođenje supervizije i sustavno se osobno i profesionalno razvijati.

Zanimljivo je da su ispitanici iskazali i nezadovoljstvo postojećim oblicima stručnjačke supervizije. Oni žele biti u pomažućem profesionalnom dijalogu s nekim tko je iskusniji i kompetentniji. Stoga i činjenicu da najveći broj stručnjaka nema redovitu superviziju objašnjavaju nedostatkom posebno educiranih supervizora u sustavu socijalne skrbi, ali i nedovoljnom motivacijom odgovornih osoba za sustavnim uvođenjem tog značajnog oblika stručne pomoći pomagačima u svakodnevni rad.

U cjelini nalazi ovog preliminarnog istraživanja potvrđuju nužnost uvođenja supervizije u sustav socijalne skrbi, ali na sustavan način. To pretpostavlja niz koraka od kojih su naročito značajni sljedeći:

- (1) stvarno opredjeljenje nadležnih službi za sustavno uvođenje supervizije
- (2) konceptualizaciju supervizije kao sastavnog dijela prakse socijalnog rada koja uključuje odgovore na pitanja tko može biti supervizor u sustavu socijalne skrbi, kome je supervizija prevenstveno namijenjena, kako uvoditi superviziju u sustav, koja su potrebna financijska sredstva i slično
- (3) odgovarajuću početnu edukaciju iz supervizije skupine od 30 do 50 djelatnika u sustavu socijalne skrbi
- (4) osiguravanje stalnog stručnog usvršavanja supervizora po mogućnosti u okviru neovisne stručne udruge supervizora u sustavu socijalne skrbi
- (5) izradu etičkih načela supervizijskog rada
- (6) planiranje i organiziranje različitih oblika supervizije, od "klasične" supervizije namijenjene početnicima do različitih oblika sustručnjačke supervizije namijenjene iskusnim pomagačima.

Nedvojbeno je da značajnu ulogu u svim tim koracima može i mora imati Studijski centar socijalnog rada kao središnja obrazovna institucija socijalnih radnika u Hrvatskoj. Tome u prilog idu brojna iskustva koje su nastavnici Studija stekli u ovom području u posljednjih nekoliko godina. Tako je npr. uveden izborni kolegij Metode supervizije, uvedena je redovita supervizija za studente tijekom i nakon terenske prakse, sustavno se provodi vrednovanje terenske prakse (Urbanc i Družić, 1999.). Također je bila organizirana edukacije iz područja supervizije za manju skupinu voditelja studentske prakse koja se pokazala vrlo uspješna i korisna. Uspostavlja se suradnja s nizozemskim školama za socijalni rad u području izobrazbe za superviziju. Ključno je pitanje kako sve te spoznaje učiniti dostupnim socijalnim radnicima, koji već godinama rade u praksi čiji sastavni dio supervizija nije bila i još uvijek to nije.

LITERATURA

1. Ajduković, M. i Ajduković, D. (1996.) **Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
2. Ajduković, M., Hudina, B. i Jovanović, N. (1995.) Značenje supervizije u profesionalnom razvoju socijalnih radnika. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 2, 179 - 190.

3. BAC (1996.) **Code of ethics and practice for the supervision of counsellors.** London: British Association for Counselling.
4. Bernard J.M. i Goodyear R.K. (1992.) **Fundamentals of clinical supervision.** Boston: Allyn and Bacon.
5. Carroll, M. (1996.) **Counselling supervision: Theory, skills and practice.** London: Cassell.
6. Feltman, C. i Dryden, W. (1994.) **Developing counsellor supervision.** London: Sage Publications.
7. Urbanc, K. i Družić, O. (1999.) Neka obilježja terenske nastave studenata Studijskog centra socijalnog rada. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 6, 39 - 58.
8. Žganec, N. (1995.) Supervizija u psihosocijalnom radu, **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 2, 165 - 178.

Summary

**SUPERVISION IN CROATIA: PRELIMINARY RESEARCH OF SOCIAL WORKERS'
ATTITUDES AND EXPECTATIONS**

*Marina Ajduković
Željka Potočki
Branka Sladović*

This paper presents results of the preliminary survey of social workers' (N=30) and social work students' (N=30) attitudes toward supervision. Although only 26.7% social workers have experience with supervision, the majority of them (82%) consider it very much needed in everyday work. Based on the results, steps that are needed in establishing supervision as a part of social work practice are discussed. Paper emphasises the importance of additional training of a competent group of supervisors.