

Superwizja – jak chronić się przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia

Beata Mańkowska



Wolters Kluwer

wydanie II

Beata Mańkowska

Supervizja – jak chronić się przed wypalenieniem zawodowym i utratą zdrowia

wydanie II rozszerzone



Wolters Kluwer

WARSZAWA 2024

Recenzent

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

Wydawczyni

Joanna Dzwonnik

Redaktorka prowadząca

Joanna Olówek

Projekt graficzny okładki

Studio Kozak

Zdjęcie wykorzystane na okładce

© Maxim Chuev – stock.adobe.com

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

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ.

Więcej na www.legalnakultura.pl

POLSKA IZBA KSIĄŻKI

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

ISBN 978-83-8358-727-1

2. wydanie

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

W pełnym uznaniu dla priorytetu ochrony zdrowia osób aktywnych zawodowo w Polsce książkę dedykuję:

- UCZNIOM I STUDENTOM przygotowującym się do pełnienia ról zawodowych i wkroczenia na rynek pracy;
- LUDZIOM PRACY, a więc wszystkim osobom już aktywnym zawodowo bez względu na charakter profesji, zajmowane stanowisko czy formę zatrudnienia;
- PRACODAWCOM odpowiedzialnym za strategie redukcji stresu w miejscu pracy oraz zdrowie i kondycję psychofizyczną swych podwładnych;

jak również

- BADACZOM zjawisk i procesów toczących się w środowisku pracy oraz analizujących relacje jednostka – praca w kontekście czynników ryzyka oraz czynników ochrony zdrowia i dobrostanu psychicznego pracowników;
- SPECJALISTOM PRAKTYKOM oferującym rozmaite formy wsparcia, doskonalenia zawodowego oraz rozwoju osobistego osób aktywnych zawodowo;
- URZĘDNIKOM PAŃSTWOWYM posiadającym moc ustawodawczą oraz wykonawczą w zakresie tworzenia oraz wdrażania w życie ogólnopolskich, regionalnych oraz lokalnych strategii ochrony zdrowia i przeciwdziałania skutkom stresu w miejscu pracy;

w końcu

WSZYSTKIM TYM, KTÓRZY CHCIELIBY PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO KORZYSTANIA Z SUPERWIZJI WŁASNEJ PRACY PO TO, BY ZACHOWAĆ SIŁY, ZDROWIE, DOBRE SAMOPOCZUCIE I RADOŚĆ Z WYKONYWANEJ PRACY NA DŁUGIE LATA.

Spis treści

Od autorki	11
-------------------------	-----------

Wstęp	13
--------------------	-----------

Rozdział I

Mity i fakty na temat superwizji – na początek	19
1.1. Superwizja – co to takiego?	19
1.2. Dla kogo przeznaczona jest superwizja?	20
1.3. Po co poddawać swą pracę superwizji?	21
1.4. Co dzieje się podczas superwizji? – słów parę o zjawiskach tam omawianych	22
1.4.1. Przeniesienie – cóż to takiego i jak je rozpoznać w codziennych relacjach?	22
1.4.2. Przeciwp przeniesienie – czym się przejawia i kogo dotyczy?	23
1.5. Jakie warunki uczestnictwa mogą zapewnić powodzenie superwizji?	24
1.6. Czy superwizja pełni funkcję ochronną wobec wypalenia zawodowego?	25
1.7. Co lepsze – superwizja czy coaching?	26
1.8. Czy udział w superwizji własnej pracy wymaga szczególnych przygotowań?	27

Rozdział II

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

Rozdział III

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

Rozdział IV

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

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

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

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

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

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

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

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

Od autorki

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

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

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

Wstęp

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

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

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

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

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

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

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

wać w imię szeroko pojętej profilaktyki zdrowia publicznego. Zadaniu temu ma posłużyć także forma przekazu – autorka postanowiła opowiedzieć o zjawiskach trudnych i złożonych w możliwie prosty sposób, unikając zbędnych zawiłości językowych czy pojęciowych.

Intencją autorki jest także przygotowanie czytelnika do korzystania z superwizji własnej pracy poprzez uwrażliwienie go na czynniki ochrony oraz czynniki ryzyka, które mogą decydować o powodzeniu lub porażce angażowania się w owo przedsięwzięcie. W tym też celu zaprezentowane zostały wybrane przykłady dobrych lub złych praktyk, znanych samej autorce, od lat pełniącej rolę superwizora dla przedstawicieli różnych grup zawodowych. Szczególnie interesujących doświadczeń w zakresie praktyk superwizyjnych przysporzył dwuletni czas pandemii (2020–2022), a niniejsze opracowanie zostanie o takie przykłady wzbogacone.

W celu przybliżenia czytelnikowi głównych wątków będących przedmiotem rozważań, poniżej przedstawione zostaną w skrócie treści poszczególnych rozdziałów.

W rozdziale pierwszym autorka konfrontuje czytelników z fałszywymi przekonaniem na temat superwizji przybierającymi formę stereotypów ograniczających rozumienie jej istoty oraz zasięgu możliwych zastosowań. Zestawienie owych „mitów” z faktami ma oswoić czytelnika z ideą superwizji oraz zachęcić do jej szerokiego praktykowania w dowolnym miejscu pracy.

Rozdział drugi poświęcony został wyjaśnieniu istoty superwizji, jej rodzajów oraz możliwych obszarów zastosowań.

Rozdział trzeci dedykowany został roli wsparcia w miejscu pracy jako uniwersalnego czynnika ochrony przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia pracowników. Treści niniejsze zostały wzbogacone o kilka istotnych aspektów dotyczących funkcjonowania zawodowego w czasie pandemii COVID-19 skutkującego deprywacją relacji z innymi, brakiem wsparcia w pracy, jak również zaburzeniem harmonii w dwóch obszarach funkcjonowania jednostki: pracy zawo-

dowej i życia osobistego (*work-life balance*), które w świecie nauki uznawane są za istotne czynniki ryzyka wypalenia zawodowego. Szczególnego znaczenia w tym względzie nabiera zatem superwizja jako profesjonalna forma wsparcia, a przywołane wyniki badań naukowych z całego świata, potwierdzające jej dobroczynny wpływ na zdrowie i kondycję psychofizyczną użytkowników.

Rozdział czwarty stanowi rozwinięcie tematu superwizji w kontekście jej buforowej funkcji względem wypalenia zawodowego, koncentrując uwagę czytelnika na typie superwizji konsultacyjnej, jej celach, przebiegu, zjawiskach i procesach będących przedmiotem analizy. Autorka przedstawia superwizję jako pogłębiony proces psychoedukacyjny, uzasadniając jego wyższość wobec tradycyjnych form poradnictwa czy konsultacji. Superwizja powinna stanowić przestrzeń dla głębszej refleksji: ekspresji emocji, uświadomienia sobie źródeł osobistych trudności, czyli uzyskania wglądu, oraz wypracowania optymalnych rozwiązań. Takie cele nie są możliwe do osiągnięcia drogą zwykłej wymiany racji, stanowisk lub instruktaży. Pomoc w uzyskaniu wglądu przez uczestnika superwizji wymaga szczególnych kwalifikacji oraz kompetencji superwizora – tym zaś poświęcony został osobny rozdział. Autorka akcentuje edukacyjny wymiar praktyki superwizyjnej, która nie może przybierać charakteru terapeutycznego, i wyjaśnia zasadnicze różnice obu perspektyw: edukacyjno-rozwojowej oraz naprawczo-leczniczej.

Piąty rozdział monografii opisuje rozwiązania legislacyjne stanowiące podstawy dla realizacji idei ochrony zdrowia osób aktywnych zawodowo w Polsce. Szczególne miejsce zajmuje tu stanowisko państwa wobec superwizji jako formy ochrony zdrowia i wypalenia zawodowego, reprezentowane w zapisach Narodowego Programu Zdrowia. Rozdział ów powstał, by przez przywołanie istniejących regulacji prawnych unaoocnić szanse na praktyczne rozpowszechnienie superwizji w różnych środowiskach zawodowych.

W kolejnym rozdziale autorka wraca do praktyk superwizyjnych, przedstawiając, na podstawie własnych oraz cudzych doświadczeń, możliwe źródła niepowodzeń superwizji, jak również czynniki sprzyjające sukcesom. Przytoczone przykłady tzw. dobrych praktyk, wzbogacone o te najnowsze, dostarczyć mogą czytelnikom wskazówek, wedle których warto podążać, by w pełni skorzystać z dobrodziejstw superwizji. Złe praktyki mogą służyć jako przestroga dla jej początkujących adeptów oraz dostarczyć refleksji osobom już doświadczonych udziałem w superwizji, lecz rozczarowanych przebiegiem lub efektami swego uczestnictwa.

Rozdział siódmy dedykowany został osobie superwizora, który, zdaniem autorki, pełni bezdyskusyjnie bardzo ważną rolę w procesie superwizji z racji odpowiedzialności za jej przebieg oraz rezultaty. Autorka zwraca uwagę, iż autorytet oraz wiarygodność superwizora buduje bogata paleta kompetencji, a więc jego wiedza i umiejętności oraz nienaganna postawa etyczna, czyniąc go kompletnym, dojrzałym, wysokiej klasy specjalistą. W tymże miejscu autorka odwołuje się również do innego rodzaju praktyk – coachingu, który stanowić ma alternatywę wobec superwizji i na dobre zagościł na rynku pracy, stawiając sobie za cel rozwój osobisty i zawodowy osób pracujących. Intencją przyświecającą takiemu pomysłowi było podzielenie się osobistymi wątpliwościami i uwagami dotyczącymi nie dość klarownej definicji coachingu, wątpliwego wachlarza metod pracy stosowanych przez coachów oraz niewystarczających regulacji prawnych, które nie gwarantują należytej jakości tych usług. Priorytetem w pracy superwizora lub coacha powinno być, zdaniem autorki, bezpieczeństwo klienta, rzetelność oraz odpowiedzialność za jakość ich oferty, stąd idea przyświecająca tej części opracowania, prowokująca czytelnika do odpowiedzi na pytanie „co znaczy trafić w dobre ręce?”, zachęcić ma potencjalnie zainteresowanych do rozwagi i ostrożności w dokonaniu wyboru takiej czy

innej. Rynek oferuje ich wiele, lecz nieczęsto poddawane są należytej kontroli.

Ostatnia część monografii zawarta w rozdziale ósmym to zaproszenie czytelnika do refleksji nad gotowością jednostki do pracy pod superwizją. Autorka zwraca tym samym uwagę, iż za powodzenie superwizji odpowiedzialność ponosi także każdy uczestnik. Podkreśla, jak ważny jest w tym zakresie jego system wartości, standardy etyczne oraz otwartość na krytyczną refleksję. Poza gotowością osobistą pracownika warunkiem powodzenia superwizji jest również gotowość przełożonego – ufność w sens i wartość superwizji jako oferty złożonej swym podwładnym. Bez przekonania o tym obu stron superwizja może się nie powieść.

Rozdział ten składa się z trzech zestawów pytań. Pierwszy dotyczy czynników indywidualnych mogących wpływać na gotowość własną, drugi – zwraca uwagę czytelnika na jego stan psychofizyczny mogący sygnalizować symptomy wypalenia zawodowego lub inne niepokojące objawy stresu, które wymagają podjęcia działań zaradczych. W końcu trzeci zestaw pytań skłania do zastanowienia, czy wstępnej gotowości własnej, będącej afirmacją idei superwizji oraz świadomości osobistych niedomagań związanych z doświadczaniem przewlekłego stresu, towarzyszy zarazem gotowość przełożonych, by powierzyć swych pracowników opiece superwizora. Pytania powinny pomóc czytelnikowi w rozwianiu istniejących wątpliwości oraz uzmysłowić sobie bilans szans oraz zagrożeń, które mogą zadecydować o ostatecznej decyzji i powodzeniu całego przedsięwzięcia.

Mity i fakty na temat superwizji – na początek

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

1.1. Superwizja – co to takiego?

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

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

1.2. Dla kogo przeznaczona jest superwizja?

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

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

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