Jiří Broža

Název příspěvku: Šedá je teorie, barevný strom supervize

Abstrakt:
Autor se zamýšlí nad podobami supervize, které jsou něčím nestandardní. Všímá si rozporů mezi tím, co pracovníci veřejně deklarují, že jim má supervize přinést a co skutečně očekávají, v závislosti na tom, jaké je jejich vzdělání, jaké je jejich zaměření, v jakém kulturně profesním prostoru se nacházejí...
Je teorie, kterou se učíme a na jejímž základě trénujeme své supervizní dovednosti, vhodná pro každou situaci?

Klíčová slova:
Teorie, praxe, cyklický model, zaměření supervize.

Text:
Vážené kolegyně, vážení kolegové, přátelé.
Rád bych se s vámi podělil o svém přemýšlení, jak je potřebná a užitečná teorie při realizaci konkrétních supervizí na různých pracovištích, s různě motivovanými odborníky, s různým zaměřením své práce, a jak to potom ve skutečnosti vypadá.
Když jsem svůj příspěvek tvořil, došlo mi, že variant, které se mohou vyskytnut, je takové množství, že popsat všechny by vydalo na silnou publikaci a v případě konference by byla spíš vhodná pracovní dílna. To už jsem ale své zadání poslal. Proto považujte příspěvek spíš za část, nebo spíš střípek, mozaiky supervizních zkušeností než za ucelený obraz i s rámem.
Většinou pracuji s týmy, proto budu dále hovořit jen o týmech, i když u jedinců bývá situace někdy obdobná. Jednak proto, že více zakázek mám pro tým, jednak proto, že s týmem vnímám práci jako složitější a také barevnější. Ve hře je totiž více ne nedůležitých rovin, v drtivé většině nepojmenovaných, které se často týkají vnitřních vztahů – chcete-li skupinové dynamiky. Jsou určující pro odvahu vystoupit se svými pochybnostmi, nejistotami i v případě, že supervizor je vnímaný jako relativně bezpečný člověk.
Nebudu se příliš zabývat standardní supervizí pro týmy, které supervizi považují za užitečnou a využívají ji s velkým zaujetím a zaměřením. Jen na okraj – jsou to většinou týmy, které jsou ochotni a schopni uvažovat o své práci i jinak, než jak nejlépe naplnit daný manuál a

standardy dobré práce, ale do své práce a uvažování o klientovi berou nejen jeho životní příběh, ale také vážně a pozorně uvažují o svém vlivu na proces.
V těchto případech se mi zdá, že není vážná komplikace při naplňování teoretických modelů, ať si vezmeme který chceme.
Horší je to v případě, když přijmeme poptávku k supervizi pro jedince nebo tým, který:

1) dostal supervizi nařízenou
2) chce vypadat dobře, protože supervize je in
3) supervizi musí absolvovat, protože to vyžaduje projekt
4) supervizi si objednal, protože pracuje v sociálních službách a ne zcela správně si vyložil (nebo mu byly vyloženy) standardy o povinnosti vnější odborné podpory
5) a mnoho dalších důvodů, které nejsou příznivě nakloněné jeho otevřenosti k přemýšlení o tom, co dělá, jak to dělá, proč to dělá a s jakým výsledkem pro prospěšnost klientovi a sobě.

V ten okamžik mi vždy vytanou na mysli slova Ivy Veltruské z doby, kdy jsme pro OSPODy Středočeského kraje v rámci projektu zaváděli supervizi. Většina z nás byla dost zoufalá z toho, jak to nejde. A Iva nás štvala tím, jak s úsměvem vždycky říkala: „Není to tak špatné, jen je dobré si je získat. Já tomu říkám, že si je namlouvám.“
Od té doby si pamatuji, že v podobných situacích jdu na námluvy.
Při té příležitosti se mi vybaví ještě jedna vzpomínka z dob, kdy v Nové vsi u Liberce chystalo Středisko sociálních služeb Liberec otevřít terapeutickou komunitu pro drogově závislé a v rámci projektu vytvořilo skupinu lidí, kteří měli pomoci nastavit základní parametry, vytvořit manuál a pomoci nově se rodícímu týmu získat základní dovednosti a jistotu pro budoucí práci. První schůzka, která probíhala na okresním úřadu, byla vtipná. Jako poslední přišel Kamil Kalina (kterému přeji úspěšné uzdravení), sedl si a zeptal se, co po něm chtějí. Šéfová sociálního odboru kontrovala, že oni nevědí, on by jim měl říct, co je potřeba udělat. Kamil se nedal a povídá: „Vy jste si mě objednali, abych pro vás něco udělal. Pokud mně neřeknete, co chcete, nemůžu nic dělat.“ Tento taneček se několikrát zopakoval a končil tím, že Kamil vzal svou aktovku a hodlal odejít.
Nakonec to skončilo dobře a vše proběhlo jak mělo. Interpretace, která následovala byla kupodivu taky ta, že šlo tak trochu o námluvy. Jen formát byl lehce na hraně.
K čemu ale fakticky došlo. Kamil trval na tom, aby jako odborník dostal od zadavatele (také odborníka) jasnou zakázku, co má dělat, k čemu má být. Zatímco zadavatel považoval Kamila za osobu, která je přichází zachránit, možná spasit, říct jim, co a jak mají dělat.

Není úplně výjimečné, že se s podobným přístupem u mnoha institucí setkávám a jistě máte mnozí z vás podobnou zkušenost. Ze strany jedince či týmu: Přichází ten, který je **super**, my jsme:

a) v očekávání, co moudrého nám předá
b) trochu v obavách, co všechno o nás zjistí
c) trochu v obranách, že to nedostane tak lehko.

A začíná se odehrávat celkem zajímavý příběh plný dobrodružství.

Pokusím se to demonstrovat na jednoduchém a základním modelu – tzv. cyklickém.

První stupeň: **smlouva**

Tento stupeň, který předchází samotné supervizi a je vyjednaná již před samotným první supervizním setkáním, si dovolím opominout. Často bývá víceméně formální a už o ní bylo napsáno velké množství literatury a řečeno mnoho slov. I její tvorba může mnoho napovědět, ale většinou nehýří barvami. Ty přijdou až při setkání naostro.

Druhý stupeň: **zaměření**

Vnímám je jako vyjednávání, o čem má vlastně supervize být, jaký má mít obsah, jakou podobu.

Zde už občas začíná jít do tuhého. Nejprve u supervidovaných, postupně i u supervizora. Ihned na startu se často dá poznat, jak je pozice supervizora vnímaná. Zjednoduším to na tři základní:

- Pozice **supermana**, který je schopný změnit celý vesmírný řád.
- Pozice kontrolora/inspektora, který prohlédne všechny neschopnosti a vyvodí z nich nedozírné závěry.
- Třetí pozice je pozice otravného hmyzu. Proti této pozici pasivně agresivní, a tou je jakási lhostejnost, obranná reakce, u které bych jako motto viděl: „Tak se ukaž, co s námi jsi schopný udělat“. Tuto pozici osobně vnímám jako nejsložitější. Zatímco u předchozích je ve hře aspoň nějaké očekávání naplněné emocemi (naděje, strach) a lze o tom mluvit, vnímám a „namlouvání“ často naráží na železobetonovou zeď vyplněnou silnou olověnou deskou.

Ve všech třech případech alespoň mně tradiční otázka: „Co máte do supervize“ selhává a to dokonce mnohdy i v případě, že pracovníci tvrdí, že se supervizí už mají zkušenost – dokonce dlouhodobou. Nejčastěji se objeví hrobové ticho. V té chvíli, abych nemusel zvolit variantu ala Kamil, začnu přemýšlet, jakou strategii namlouvání zvolit – varianta ala Iva.

Většinou, poté když si řekneme, k čemu by supervize mohla sloužit a převezmu lehce iniciativu tím, že nabídnu, že by mohli společně probrat své klienty/pacienty, se povede zahájit diskusi. Ta celkem dobře funguje u prvních dvou případů.
Někdo odvážný řekne, že zajímavé by bylo zabývat se např. Atilou Bandou. Na chvíli se zdá, že je vyhráno, protože přišla spása a je o čem mluvit. Vše se rozjasní, všem se uleví. Začíná veřejná rozprava, ve které si většina něco myslí a chtějí přispět svým dílem.
Na pětiúrovňovém modelu se většinou pohybujeme ve vnějším světě klienta a odvážnější i přihodí něco z úrovně jeho vnitřního světa – třeba moudrou diagnózu.
Pro supervizora však nastává další trampota z kategorie teorie cyklického modelu. Jak dosáhnout jasného kontraktu/zaměření. Co chcete propátrat? Kam se chcete dostat? A to v okamžiku, když už jsou všichni úlevně v „prostoru".
Jedna možnost je, trvat na tom, že zakázka holt musí být jasná s rizikem, že zabrzdím iniciativu, druhá podporovat proces a věřit, že se objeví možnost ji zpětně nabídnout na jako otevírající požadavek, ale jako výsledek jejich procesu.
Po pravdě, osobně raději podporuji proces. Zčásti proto, že i pro mě je úlevné, když se z dusna před bouří rozprostře duha, zčásti proto, že v proces zkrátka věřím, ale možná také z důvodu podpory jejich svobodného přemýšlení o klientovi, případu, situaci, stavu… Neznamená to, že jen pasivně přihlížím a čekám, co se zrodí. Podporuji, jsem „chytrý", o všem si něco myslím… a aktivně hledám příležitost nabídnout jádro pudla.
Je to sice náročné na orientaci, koncentraci a vyžaduje to vždy plnou pozornost, ale kupodivu se to často daří.
A jsme u **mostu** a v případě, který popisuji zároveň i **shrnutí.**
Mostem se stává návrat k původní myšlence, která o klientovi zazněla ve spojení s jádrem pudla. Uvědomění si toho, že těžkosti, kterou s klientem mají, lze dobře rozumět. Nemusí nás až tak moc znepokojovat. Dokonce má někdy i pojmenování a existuje cesta, která nemusí být beznadějná.
Přeji vám v dobrodružství supervize hodně barev.
Děkuji za pozornost.

Použitá literatura:

Úvod do supervize – cyklický model, SCAN, Tišnov, 2002