

Kolokvium ČISu a Remedia Praha Týmová supervize 6 Remedium Praha, 13. listopadu 2009: 14.30-18.30

PŘÍTOMNI dle prezenční listiny

PhDr. Milan Kinkor (organizátor kolokvia), PhDr. Bohumila Baštecká PhD. (organizátor kolokvia), PhDr. Veronika Čermáková (organizátor kolokvia), Mgr. Jan Kostečka, PhDr. Miloslav Čedík, MUDr. Romana Hronová, PaedDr. Martina Těmínová, PhDr. Božena Lányová, Daniel Kaucký, PhDr. Eva Šírová, PhDr. Jarmila Čierná, Mgr. Zbyšek Mohaupt, PaedDr. Jiljí Novotný, PhDr. Iva Košťálová, MUDr. Jan Kredba, PaedDr. Petr Klíma, MUDr. Petr Jeřábek, Josef Forman, PhDr. Dana Klevetová, Mgr. Aleš Kuda, PhDr. Ludmila Trapková, Mgr. Radek Benýšek, Jan Hesoun, PhDr. Ivana Veltrubská

POSTUP

- Uvítání
- Představení kolokvia včetně cílů: výstupem by mělo být, jak nastolovat rovnováhu moci v supervizním trojúhelníku či víceúhelníku
- Vzájemné představení zúčastněných včetně očekávání
- Naše výchozí pozice: podpoření standardem MPSV počítáme s tří- a vícestranným kontraktem a s tím, že kontrakt se průběžně vyhodnocuje všemi stranami v intervalu půl roku až rok
- Seznámení s programem, postupem a problémovými situacemi
- Rozdělení do skupin po šesti, určení rolí a úkolů (facilitátor a pozorovatel)
- Práce ve skupinách
- Výstupy ze skupin, sdílení práce ve skupinách
- Diskuse
- Zakončení

Podklady pro facilitátora a pozorovatele

1. ujasnění rolí
2. přehrání situace
3. **Otázky po přehrání situace všem stranám „scénky“**
 - Jak jste se cítil ve své pozici z hlediska vlivu – moci?
 - Kdy došlo ke změnám ve Vašem vlivu (moci) a v závislosti na čem?
 - Byl pro Vás konečný stav z hlediska moci (vlivu) optimální?
4. **vyjádření pozorovatele**
5. v případě, že nejsou všechny strany s výsledkem spokojeny, následuje nové přehrání, které by rozložení moci narovnávalo; nové zhodnocení výše uvedenými otázkami + nové zhodnocení pozorovatelem
6. pojmenování postupů, které narovnávají rozložení moci = **tento výstup zapisuje pozorovatel a přináší ho pro sdílení práce ve skupinách**

PROBLÉMOVÉ SITUACE (podtržené si účastníci vybrali na základě svého zájmu): všechny popisují situace v rámci vyhodnocovacího setkání

1. změna místa konání supervize

Po několika týmových supervizích supervizor navrhl týmu změnu místa konání supervize, protože je to tak pro něho pohodlnější. Tým s tím nemá problém, ale zadavatel trvá na

konání supervize na pracovišti. V rámci vyhodnocovacího procesu po půl roce o situaci jednají: supervizor, vedoucí týmu a jeden člen týmu, ředitel v roli zadavatele.

2. neúčast vedoucího týmu na supervizi

V rámci hodnotícího setkání po roce se zjistilo, že vedoucí týmu se nemohl účastnit poloviny týmových supervizí proto, že jeho nadřízený (= zadavatel supervize) mu často zadával v době konání supervize neodkladnou práci.

3. tým je nemotivovaný k týmové supervizi

Tým nemá potřebu docházet na týmové supervize, ale zadavatel ho k tomu z „dobrých důvodů“ nutí. Zadavatel však přímo nevysvětluje k čemu má týmová supervize týmu být. Při hodnotící schůzce přináší vedoucí týmu svou nechuť a nezájem v týmové supervizi pokračovat.

4. nespokojenost zadavatele s náplní supervize

Zadavatel je opakovaně nespokojený s náplní supervize (zprávy dostává v podobě stručného zápisu) a při hodnotícím setkání to sděluje ostatním: vedoucímu týmu a supervizorovi. Zadavatel si myslí, že supervize by měla směřovat jinak.

5. tým a supervizor mají odlišné hodnotové pojetí služby

Supervizor je opakovaně konfrontovaný s odlišným hodnotovým pojetím služby, kterou tým poskytuje. Z průběhu supervize nevyplývá přímo, jaké hodnotové pojetí služby má zadavatel. Svoje znepokojení z odlišnosti přináší supervizor na hodnotící schůzku, kde jsou přítomni zadavatel, vedoucí týmu a on sám.

6. zadavatel „svádí“ supervizora

Zadavatel se chová velmi vstřícně k supervizorce (opakované zvaní na jednání do kanceláře v době přestávky mezi supervizemi, zve ji na oběd, atd.). Tým si toho všiml a necítí se bezpečně, když vidí, že supervizorka několikrát strávila přestávku u ředitele. Proto přináší vedoucí týmu svoje znejistění na pravidelné hodnotící setkání.

7. kolize rolí mezi supervizorem a vedoucím týmu

Tým přináší na hodnotící setkání svoje znejistění z toho, co se děje na supervizích mezi vedoucím týmu a supervizorem: supervizor ve svých návrzích jako by zaujímal místo vedoucího týmu, výsledkem je napětí, které tým nelibě nese.

8. nespokojenost týmu se způsobem práce supervizora

Tým je opakovaně nespokojený s tím, že supervizor týmovou supervizi nestrukturuje, jenom naslouchá. Vedoucí týmu přináší tuto nespokojenost na hodnotící setkání.

PRŮBĚH SETKÁNÍ

1. Úvod: *k jaké výcvikové škole supervize se hlásíte, co vás sem přivádí*

- ČIS, Liberec, přivedly mě sem supervizní životní témata a potřeba sdílet
- ČAS, hodně mne baví vliv a moc
- nyní ve výcviku ČISu, už jsem tady byl 2x a zaujalo mně to
- ČIS, zajímá mě týmová supervize (dále jen TSV), přišla jsem načerpat i nějaké rady
- ve výcviku ČISu, zajímá mě téma moci a vlivu, nerad vzpomínám na některé situace, které se mi při supervizi týmů přihodily, jsem tu poprvé
- ve výcviku ČIS, účast podruhé, zaujalo mne to, chci se v této oblasti dále učit
- nejsem supervizor, pracuji se skup. dynamikou, rád se dozvím něco nového
- ve výcviku ČISu
- ČIS, superviduju spíše RT, stojím o setkání s kolegy

- ČIS, jsem tu poprvé, slyšel jsem minule pochvalné zprávy, TSV dělám chvíli
- ČIS, dělám TSV, uvažuji o konferenci na toto téma
- ČIS, zajímá mě to
- katedra řízení a supervize FSV UK, zažívám jinak téma moci jako supervizor a supervidovaný (jako supervizor mám v realitě menší vliv než jak to vidím v pozici supervidovaného)
- ČIS, TSV někdy dělám, nerad, sem přicházím žasnout
- ČIS, přicházím si klást otázky
- ve výcviku ČIS, jsem supervizorem VTI, zajímá mě téma, těším se
- jsem ve výcviku ČIS, minule se mi tady moc líbilo
- ČIS, řekla jsem si, že to bude zajímavé, témata mě zaujaly
- ČIS, hodně dělám TSV, cítím se osamělá, chci sdílet s kolegy
- Remedium, ČIS, zajímá mě to
- IKOS, pracuji systemicky s Vráťou Strnadem a Fr. Matušskou, jsem zvědavý

2. Seznámení s postupem

- informace o našich supervizních přesvědčeních (viz POSTUP) vyvolala diskusi – část účastníků text nezná, část si myslí, že tím diskuse k tématu TSV má příliš úzký rámec (supervizoři ČIS jsou integrativní, tedy schopni pracovat v jakémkoliv prostředí)
 - vysvětlení postupu práce ve skupinách: v každé skupině půjde o přehrání části hodnotícího setkání, kdy některá ze stran supervizního trojúhelníku (zadavatel, supervizor, zástupce supervidovaných) přináší podnět do diskuse (viz jednotlivé příběhy)
 - upřesňujeme roli facilitátora a pozorovatele
 - již v tuto chvíli se objevily náměty k diskusi:
 - vnitřní nespokojenost - užívání moci se projevuje v drobnostech mezi supervizorem a týmem, zadavatel u toho většinou nebývá – ale tady zaměřené na zadavatele atp.
 - jaké jsou vaše zkušenosti s vyhodnocením? počítáte s tím, že se sejde na vyhodnocování zadavatel – supervizor – vedoucí týmu a celý tým nebo je možné hodnotit bez týmu?
 - je a může být moc vyrovnaná? jak to tam s tou mocí skutečně je? já tu představu nesdílím. externí supervizor má moc / váhu z pozice své role. Reakce: je ale důležité, zda si všimne reakcí týmu na tento fakt a jak s nimi dále zachází, aby moc vyrovnal.
- Co jsou věci, které znerovnováží trojúhelník?*

3. Práce ve skupinách

Práce ve čtyřech skupinách po pěti – šesti osobách; východiskem jsou situace č. 2, 3, 5 a 8

4. Sdílení z práce skupin a diskuse

Skupina 1: pracovala na situaci č. 3

Tým nemá potřebu docházet na týmové supervize, ale zadavatel ho k tomu z „dobrých důvodů“ nutí. Zadavatel však přímo nevysvětluje k čemu má týmová supervize týmu být. Při hodnotící schůzce přináší vedoucí týmu svou nechuť a nezájem v týmové supervizi pokračovat.

Ve skupině proběhla 30 min. diskuse o bezmoci a moci, vedoucí týmu zpevňoval své ne, zadavatel se snažil řídit situaci, supervizor se snažil dokázat smysl supervize; ve vedoucím týmu rostl pocit bezmoci (ale i zlosti), znovu jsme to nepřehráli, každý jsme si řekli své, asi by bylo potřeba vyjasnit proč supervize, pokud ano tak k čemu – jako kdyby to dosud vůbec neproběhlo.

Z diskuse pak vzešel návrh – vrátit se do bodu 0 a mít dvě možnosti:

- zadavatel se supervizorem se spolu domluví na podobě supervize
- domlouvání by se mohlo dít v triádě (tým – supervizor – zadavatel)

Vyskytly se otázky: co by mohl udělat supervizor, aby se chopil své moci (zde byl hodně atakován vedoucím týmu)? Jak se vzdálit do role pozorovatele? Musel by přestat hájit supervizi, otevřít se možnosti, že TSV možná nemá pro organizaci žádný smysl.

Skupina 2: situace č. 5

Supervizor je opakovaně konfrontovaný s odlišným hodnotovým pojetím služby, kterou tým poskytuje. Z průběhu supervize nevyplývá přímo, jaké hodnotové pojetí služby má zadavatel. Svoje znepokojení z odlišnosti přináší supervizor na hodnotící schůzku, kde jsou přítomni zadavatel, vedoucí týmu a on sám.

Ukázka z práce skupiny je zařazena na konec textu.

Zadali si i prostředí, kde se TSV odehrává – domov seniorů, supervizor mluvil o obtížných místech, ale byl v klidu, vedoucí týmu vnímal moc supervizora, ředitelka byla netrpělivá a uvažovala o ukončení spolupráce se supervizorem, člen týmu se cítil jako velmi mocný
Východisko: vytvořit jiný kontrakt kde by mělo být určeno, jak má být seznámen supervizor s filozofií pracoviště. Opakovaným přehráním se nic nevyřešilo, vedli jsme tedy rozhovor o tom co je náplní kontraktu (nikoliv hodnotové otázky, ale fungování týmu).

Zaznělo několik návrhů:

- supervizor může odejít, když mu hodnoty pracoviště nevyhovují
- vyjednat nový kontrakt (tam by mělo být vymezeno jak zacházet se situacemi, kde každá ze stran může být hodnotově odlišná) od začátku mluvit o hodnotách a jak s nimi zacházet
- bavili jsme se i o trojúhelníku (je to spíš nějaký konstrukt, pomocí kterého pojmenováváme věci, které se dějí)

Diskuse k práci skupiny:

- nakolik mají být hodnoty obecné nebo vztahující se ke konkrétní službě?
- jak využíváme řídicí funkci supervize? (a jak bychom to „správně“ měli dělat?)

K tomuto tématu bohatá diskuse: etická citlivost supervizorů musí být opřena o hodnoty oboru; ne vždy se musím trefit, mým úkolem je reflektovat hodnoty týmu a vracet jim to a nikoliv zasahovat, rozhodovat; pokud supervizor vstupuje do prostředí, které je hodnotově naprosto odlišné jeho představě, má tam vůbec začít dělat supervizi? ve chvíli, kdy zjistí alarmující věci, které jdou proti hodnotám služby, vždy by měl něco udělat, jen odejít nestačí. Zazněl i návrh, abychom se tématem zabývali příště podrobněji.

Skupina 3: situace č. 8

Tým je opakovaně nespokojený s tím, že supervizor týmovou supervizi nestrukturuje, jenom naslouchá. Vedoucí týmu přináší tuto nespokojenost na hodnotící setkání.

Situaci přežili 2x, poprvé: největší moc měl vedoucí týmu (měl argumenty od týmu a „převálcova“ zadavatelku i supervizorku). Podruhé: po ujasnění rolí se zadavatelka více chopila své role, v diskusi měli více prostoru každý z nich, rozhovor byl více věcný, více si naslouchali. Rovnováhu trojúhelníku víc držel zadavatel, po druhé situaci se změnila spokojenost s vlivem: vedoucí týmu byl jako jediný nespokojený (cítil nedůvěru vedoucího – zadavatele supervize). Supervizorka dala šanci pro změnu supervizora. Zadavatelka poprvé navrhla, že se udělá ještě jedna supervize a pak se vyhodnotí – tím dala velkou moc týmu a ubrala ji sobě. Podruhé byl jiný návrh: zadavatelka se sejde s týmem (aby se dozvěděla jak to má tým) a pak se sejde se supervizorem. Asi lepší by bylo, kdyby se sešli všichni znovu i s celým týmem – mohli by nejen hodnotit, ale i zpřesnit kontrakt, pokud se dohodnou na další spolupráci se supervizorem.

Diskuse: kudy by to šlo? vedoucí týmu by potřeboval víc slyšet zadavatelku, zadavatelka potřebovala více informací z celého týmu. Mělo se více projednávat co od supervize čeká zadavatelka a jak o tom vyjednávat s oběma dalšími stranami.

Ještě tam mohlo být téma nejistoty vedoucího (nechtěl hodnocení?) – možná potřeboval ujištění od supervizora, které nedostal. Kdyby v organizaci byl jasný systém hodnocení, asi by se to promítlo i do supervize.

Východiska: vyjasnit rámec hodnotícího setkání (kde, kdo vede, „pravidla hry i slušného chování“), dát šanci všem stranám vyjádřit se k situaci, podívat se na systém hodnocení v supervizi i organizaci.

Skupina 4: situace č. 2

V rámci hodnotícího setkání po roce se zjistilo, že vedoucí týmu se nemohl účastnit poloviny týmových supervizí proto, že jeho nadřízený (= zadavatel supervize) mu často zadával v době konání supervize neodkladnou práci.

Zadavatel se hodně držel zodpovědnosti za chod pracoviště, supervizor si držel nedirektivní postoj, člen týmu vyřizoval vzkazy i za druhé členy týmu, vystupoval jako submisivní člen týmu, vedoucí týmu „kmital“ mezi všemi ostatními, byl ve velké ambivalenci (pocit, že tam chybí, ale současně se cítil jako poslušný k zadavateli). Tedy: nedirektivní supervizor a 3 bezmocní chlapi. Při reflexi: supervizor, vedoucí týmu a zadavatel byli spokojeni, člen týmu byl zmatený. Pozorovatel spíše dělal roli supervizora supervize než pozorovatele.

Při druhém přehrávání: člen týmu si vzal více moci, chytil se své role. Když se nejvíc bezmocný „zvetil“, situace byla pojmenována. Člen týmu nebyl poprvé oceněn, podruhé si na tom dal více záležet – a dostal to místo, které mu náleží.

Výsledek: někdy může docházet k tomu, že vedoucí týmu bude chybět.

Obecná diskuse: jak je to s mocí při hodnotícím setkání – bere si ho samozřejmě zadavatel, supervizor je tam partner, který hodnotí, nedělá supervizi. Někdy je výhodné, aby hodnotící setkání vedl nezávislý facilitátor.

Vyjasnění rámce hodnotící schůzky je důležité.

Jak dobře uspořádat hodnotící setkání? Jak udělat dobře aranžmá té situace? Mají tam být členové týmu? Každý účastník kontraktu by měl mít svůj díl moci.

Netlačíme moc zadavatele do role „experta na supervizi“, když on je spíše odborník na řízení?

5. Závěrečné kolečko: co se Vás dotklo, s čím odcházíte, i jestli je téma rozorané

- Rozoraný jsem; když jsme řekli „ted“ je to hustý téma“ – třeba **řídící funkce supervizora** – tak se hned řeklo „jdeme do toho“. Zároveň si říkám, že takové kolokvium může být zárodkem fóra, které by šlo i k „politickému“ **sjednocení supervize** u nás. Jako není zákon o psychoterapii, není kodifikovaná ani supervize. Bylo by dobré mít něco spolehlivého – dívat se na svoje východiska a porovnávat si je.
- Jsem také trochu rozoraná – **etické otázky, řídící funkce supervize**; přemýšlím nad **zadavatelem**, chceme od něj moc, nebo nechceme? Také o rozdílu mezi praxí a teorií v tomto směru. Mám dojem, že jsme se odchýlili od týmové supervize, hodně jsme mluvili i o supervizi případové v týmu.
- Líbilo se mi téma, které bylo dobře rozvržené, i diskuse nás všech. Zůstává **etické téma**, že supervizor možná musí někdy říct, tohle už možné není. Ráda bych zažila **zadavatele**, kteří jsou osvícení, myslím, že nejsou a nemusí být. Důležité je hodnocení a konkrétní kontrakt. My jsme kontrakt neměli. Přemýšlela jsem, jak já v těch rolích vypadám – v roli zadavatele, poskytovatele, uživatele. Budeme to v rámci supervize a supervize supervize řešit.
- Nebylo to snadné, ve výsledku mám dobrý pocit. Je dobré vědět, že **role zadavatele** není lehká. Člověk tady může načerpat.
- Probrali jsme toho hodně, doufám, že se mi to nevytratí. Jsem ráda, že pošlete písemnou zprávu. Nejvíc mě oslovilo doteď neprobádané téma **zadavatele**; děkuji naší skupině, jsem vděčná, že se objevily pocity zadavatele, je důležité na něj nezapomínat.
- Obloukem se mi vrátilo, co mě napadalo už při prvním kolokviu: mám čím dál větší potřebu o supervizi mluvit ne se supervizory, ale se zadavateli, s uživateli – a pozvat je do toho. My se zažíváme v konkrétních interakcích, ale neřešíme **politiku supervize**. Hodně by mě zajímalo, co si o tom zadavatelé supervize myslí, co si uživatelé supervize myslí. Hrajeme tady ty role, ale stále z pozice supervizorů.
- Jsem v napětí, otfásla se základní premisa toho, na co se tady věří – **trojstranný kontrakt**. Jak jsou v tom lidi komponovaní, jak jim to slouží a k čemu. Líbila se mi práce ve skupinách, při sdílení ve velké skupině nechytám ty zbývající. Čekám, až přijde naše, pak si to užiju. Jsem rád, že jsem tady byl.

- Já tady byla spíš za **zadavatele** než za supervizory. Přemýšlím, jak to mají zadavatelé těžké, když jim supervizoři lezou do jejich zelí, jak to mají komplikované. Jako supervizor si budu dávat ještě většího bacha, abych je nedostávala do této role.
- Jsem spokojený, odcházím s otevřenými otázkami – zajímalo mě to ze strany **zadavatelů**. Odnáším si ještě jedno téma, **do jaké míry máme jako supervizoři službu znát**, mít s ní zkušenosti, do jaké míry tu zkušenost nepotřebujeme. Když se začaly zobrazovat sociální služby, říkal jsem si, jestli mi to, že mám vlastní zkušenost s tou službou, neubírá prostor.
- Děkuju, splnilo se mi to, že jsem se dostala do kontaktu ještě s jinými lidmi, než jsem obvykle. Šlo to moc dobře. Vždycky jsem došla do bodu, který v mé hlavě nazývám **rozpor uměleckého vedení s organizačním vedením**. Tohle téma mě zaujalo. Nedovedu si představit, že bych dělala supervizi bez výbavy systemického myšlení, takže si říkám, že není jedno, na jaké logické úrovni se pracuje, a že se dá jít na **dvojice v systému** – na nižší logickou úroveň.
- Líbilo se mi to, dokážu si takováto setkání užít, příště přijedu zas. Uvítal bych **téma etiky**, zadané situace třeba jen dvě, ale dělali bychom je ve čtyřech skupinách.
- Spokojenost jako z minulého kolokvia, něco jsem si zahrál, v něčem jsem byl autentický. Jdou mi hlavou tři věci: **řídící funkce supervizora**; jak si jako **zadavatel formuluju zakázku** - co bych já od supervize nechtěl; oslovilo mě, že by **facilitátor** byl další člověk, který by byl u hodnocení. Když vypracovávám hodnocení, jsem si jako supervizor nejistý, jestli jsem se někam dostal. – Ještě: minule jsem byl ve skupince moci, dnes bylo téma moc, tak jestli už toho není moc.
- Získal jsem povědomí, co je kolokvium, a sondu do tématu, které bylo anoncované. Jak se znám, až druhý den a za týden pochopím, co si odnáším. Mám z toho celkový závazek pro sebe – v prosinci oznámím, že příští rok potřebuju mít **třístranný kontrakt**. Kdyby byl problém, **dosadit facilitátora**.
- Jsem tady poprvé, přišla jsem unavená, odcházím nabitá energií. I když aktéři v naší skupince nepracují v sociálních službách, hráli to tak, jak to je - někde chybí kultura lidství. Při seminářích říkám, že i když nesouhlasím s názorem druhého, je nutné ho respektovat. Nedokázala jsem to; Češi jsou nastaveni na podávání výkonu, přitom **hodnocení** není o tom, jestli dostanu za jedna nebo za pět, ale abychom si řekli, co je v nás dobrého.
- Přišel jsem sem v očekávání a pohodě, a - byť práce byla dynamická - ve stejném odcházím. Vyhovuje mi jít do toho takto natvrdo. Člověk si uvědomuje, jak je těžké to připravit, aby byla ta modelína, z které to modelujeme. Odcházím z třetího setkání, a pořád se učím. **Propojení etiky a moci** ve mně pulzuje. Odcházím v klidu a míru.
- Člověk si srovnává svou praxi, děkuju sám sobě, že jsem si někde urval čas a jsem tady, a děkuju vám, je to perfektní.

MK: Jsem spokojený, měl jsem dojem, že se to má uzavírat. Spíš se to rozvětňuje – ale Martina třeba udělá konferenci pro zadavatele supervize, někdo udělá výcvik v týmové supervizi, a bude to prima. Objevila se nová dilemata, jsem spokojený.

VČ: těší mě, když lidem sedne učení, které mně přijde dobré – střídání rolí a jejich přehrávání. Hodně přemýšlím o rozdílu mezi mocí, vlivem a kompetencí. Hodně se na to ťuklo, v každé roli je vliv živý něčím jiným.

Z průběhu kolokvia vplynuly otázky, které se netýkají jen týmové supervize, ale supervize obecně:

1. Jak zacházíme s řídicí funkcí supervize?
2. Jaké jsou naše zkušenosti se zadavatelem supervize?
3. Jaké jsou naše zkušenosti s jednotlivými rolmi (supervizor, supervidovaný, zadavatel) při týmové supervizi?

Máte nějaké představy a návrhy jak se těchto otázek chopit? Napište nám o tom na adresu vzdelavani@remedium.cz.

Záznam z první části práce skupiny 2 (zpracovává situaci č. 5):

1. Rozdělení rolí: supervizor (S), vedoucí týmu (V), ředitelka zařízení – zadavatel supervize (Ř), zástupce vedoucího (Z), pozorovatel (P), facilitátor (F)

2. Úvodní diskuse: Shoda všech účastníků v tom, že důležitá je cílová skupina, kde probíhá supervize. Musíme si ujasnit vlastní hodnoty pro přehrání situace. Dohoda: jsme v domově seniorů. Opakujeme zadání pro následující přehrání rolí. Ujasňujeme si vzájemně pojetí sociální služby, není jasná představa vedoucího týmu a supervizora. Účastníci neznají problém seniorů. Musím sdělit, že pozorovatel zná situaci 30 let. Vymezení času na dialog: 20 minut.

3. Hodnotící setkání: všichni účastníci.

S nabízí, co mají vedoucí týmu, zástupce, ředitelka k supervizi.

Ř, V, Z mlčí.

S sděluje, že vidí při supervizi úzká místa, která by rád řešil.

V: „Nerozumím úzkým místům. Nejste s námi spokojeni?“

S: „Účastníci supervize chtějí, jak má služba vypadat“

V: „Cítíte direktivní vedení?“

S: „Chybí mi přístup k seniorům, schází pochopení, lidskost.“

V: „Jako, že to děláme blbě?“

S: „To jsem neřekl, cítím napětí, nevím, možná pachut.“ Obrací se k ředitelce: „Paní ředitelko, jak to vnímáte vy?“

Ř: „Porušujeme etiku?“

S: „Postrádám individuální práci s klientem.“

Ř opakuje kontrakt. „Chtěla jsem supervizi, aby se tým cítil dobře, prevenci vyhoření. Co vlastně očekáváme? Chtěla jsem, aby se pracovalo na vztahu klient – pracovník. Pokud cítíte pochybení etiky, jednejte v týmu. Kontrakt nebyl na hodnocení, jak má služba vypadat.“

V: „Jsem překvapen, je to pro mne nová zkušenost. Učíme se, děláme snad něco zásadně špatně? Přemýšlíme o tom. Snažil jsem se, abych dosáhl uskutečnění supervize, získal jsem peníze. Ředitelka použila termín pochybení – ježím se.“

Z: „Supervizi si představuji, abych na ty klienty nemusel myslet po práci. Po supervizi je mi hůře. Myslím, že to děláme poctivě. Zeptám se Vás, vy jste psycholog? Rozebíráte osobnosti lidí, my chceme, aby byli lidi spokojeni. Musíme pracovat na standardech.“

S: „Cítím to, není to posilující pro tým. Nebylo to směřování k pochybení. Formálně zvládáte péči, to je nepochybné. Mířím k tomu, že s klientem trávíte málo času, protože děláte na standardech, odvádí Vás to od vlastní práce.“

Ř: „Máte pochybnosti o našem zařízení?“

S: „Kolik času věnujete lidem a kolik času papírům? Cítím, že to moc dobře nefunguje. Jak s tím dál?“

Ř: „Asi změním supervizora.“ Obrací se k zástupci vedoucího bez oslovení: „No, řekněte, jak jsme tuhle pro pana P. plánovali výlet vrtulníkem? To není individuální přístup?“ Obrací se zpět na S, protože Z nereaguje.

Z: „Je to těžké. Jsme kvalitní zařízení.“ (postoj – rozloží se na židli a vychutnává si svůj projev) Vedoucí i ředitelka jsou v napětí. Supervizor je klidný, usměvavý, je v očekávání. Jsme vedení k čistotě u klientů, k jejich soukromí, jsme usměvaví. Konec života má být příjemný. „Vy se ptáte, co by senior chtěl? Když chce ležet, tak chce ležet. Vy se ptáte, jako byste standardy vymyslel a jako by bylo málo to ležení?“

Opět příklad s tím vrtulníkem.

S: „Nepotkáváme se v tom. Blaho klienta vidím jinak. Třeba přečíst knihu, rozhovor, utvářet osobní vztah. Maličkosti.“

Z: „Umýt třeba i proti jeho vůli? Toho si supervizor nevšimne?“

V přemýšlí. „Co tedy máme dělat jinak? Jestli Vás to s námi nebaví? Už jsme s Vámi udělali kus práce. Nenacházím východisko, bráním svůj tým. Neděláme rutinu, je to nad rámec. Jak dál? Byla pro mne práce přesvědčit ředitelku, aby uvolnila peníze na supervizi.“

Ř: „Supervizor je drahý.“

V (k ředitelce): „Co navrhuje?“

S: „Lidské setkávání – naslouchat a sdílet – to se nedaří. To je téma přesahu. Pracoviště je úžasné. Co se dá udělat pro oblast přesahu? Přemýšlím o tom, že to dělat nebudu.“

Ř: „Případová studie? Nejrady bych Vás propustila, najdu si jiného supervizora. Nechtěla jsem, abych řešila tyto problémy. To se má dělat v týmu.“

F: konec 20 minut času