

Když se supervize nevydaří. Chvála etickým komisím!

Jako supervizor jsem si proces týmové supervize zarámoval dvěma větami: „Neměli bychom být dobře placenými kašpary!“¹. A „Supervizor ... má zodpovědnost za to, aby si opakovaně kladl otázku: Můžu být v této konkrétní organizaci užitečným služebníkem? A za jakých podmínek?“² Zdá se však, že prostor mezi těmito póly – být užitečný služebník a zároveň si udržet vlastní kvalitní profesní identitu - může skýtat mnohá dynamická a dramatická úskalí. Zvláště, pokud není průběžně reflektován.

Tak, jako výzkumník někdy podlehne své „hypotéze pravdy“, může s ní i supervizor vstoupit do organizace. Nebo si ji postupně začít utvářet a průběžně potvrzovat. Napojit se na hlasy určitých vybraných jedinců nebo skupin, které mu ji pomohou naplnit. Vše důkladně okořenit mesiášským komplexem. Zpevnit si svoji verzi „příběhu“ na individuální supervizi-supervize. Potom může směle rekonstruovat, napravovat, posouvat k lepším zítřkům celé společnosti, kam byl původně přizván jako host zvenčí.... Na problém je zaděláno!

Na základě jedné takové zkušenosti v roli zadavatele si dovolím definovat několik jednoduchých základních kroků, jak se k tomuto ne-blahému stavu jako supervizor dopracovat. Podotýkám, že jakákoliv podobnost se situacemi, které jsem v některé ze stran „supervizního trojúhelníku“ (supervidovaný, supervizor, zadavatel) za dlouhá léta zažil, je čistě náhodná. Byť vcelku pravděpodobná.

Za první: Kývněte na lákavou nabídku Organizace a přijměte supervizi pro více týmů naráz. Nejlépe alespoň tři/ krát dvě hodiny za den. Dostanete se lépe do mentálně-pracovního prostoru celé Organizace, důkladně si ho zmapujete, zjistíte věci, o kterých nemá zadavatel ani tušení! Budete mu tím více k užítku!

Dohodněte si úhradu alespoň 10 Kč/km jízdy automobilem, ale dál jezděte vlakem. Však do toho nikomu nic není a Vy si vyděláte za jeden den více peněz. Když už organizaci šetříte finance, které by za jízdné musela proplácet více supervizorům. Možná dostanete také zadarmo polévku v jídelně, kterou stíháte o přestávce před posledním sezením. Placený oběd odmítněte, ale polévka nezaškodí.

Za druhé: Když v jednom týmu dozvíte nějaké stížnosti na kolegy z druhého týmu, případně budete naslouchat nespokojenosti se středním i vrchním managementem, užíjte si pocit, že víte víc, než běžní pracovníci. Nebo vedení. Můžete tak lépe v Organizaci působit jako

¹ Výrok Bohumily Baštecké na kurzu „Supervize vedení“, 2023.

² Srovnej: BAŠTECKÁ, B., ČERMÁKOVÁ, V., KINKOR, M.: Týmová supervize. Teorie a práce. Praha: Portál, 2016, s. 48.

nenápadný DEMIURG, HYBATEL. Nemusí se zpočátku jednat o nic velkého a převratného. Stačí sem tam utrousit nějakou vhodnou hlášku, pokyn, radu.

Kromě toho poproste členy posledního týmu v daném dni, jestli by Vás někdo nehodil na nádraží, kdyby tam náhodou měl cestu. Však on se ochotný řidič najde!

Za třetí: Moc se nezatěžujte nějakým kontraktem. Vaším úkolem je konat dobro! Kdyby se Vám začala vkrádat na mysl metafora opraváře, který má někomu doma zprovoznit pračku, ale zjistí, že majitel má nehezky dům, proto se rozhodne některé zdi podkopat (nejlépe nosné), jiné vystavět, a až potom se zabývat nějakou pitomou pračkou, rychle ji zapuďte! Ale fakt rychle!!!!

Za čtvrté: Když si někdo začne hodně stěžovat, zpozorněte! Zvláště, pokud se jedná o nějakou Organizační změnu. Třeba když byla na místo ekonomky, vedoucí jídelny, zástupce ředitele atp. atp. dosazena Vám nepřiliš sympatická pracovnice. Ať už jste ji potkali osobně nebo vám ji dopodrobna vykreslili supervidování.

Za páté: Udělejte nenápadnou sondáž ve všech týmech, jestli jim dotyčná neškodí. Pokud se dozvíte že ne, ujistěte se, jestli „opravdu NE?!“. Při jakékoliv zaznamenané známce nespokojenosti otočte pomyslným knoflíkem „VOLUME“ doprava! Zesilte ji! Ať už vedení konečně slyší!!!!

Za šesté: Podsuňte některému týmu myšlenku, že by bylo dobré v rámci jeho „zkompetentnění“ pozvat si ředitele na supervizi. Až dorazí, lehce nařkněte, že by za nedávnými odchody několika zaměstnanců mohly být Organizační změny. Před jeho podřízenými mu předejte svoji moudrou zkušenost supervizora odjinud, kde právě takhle kvalitní pracovníci odcházeli, protože s nimi ředitel nemluvil.

Za sedmé: Pokud ředitel stále ještě dotyčnou neodvolal, pozvěte ho e-mailem na supervizi ještě jednou. Klidně sami za sebe. Tým už k tomuhle nepotřebujete. Jste tu přece pro blaho Organizace! Možná si Vás následně naopak ředitel předvolá na jednání v ředitelně a důrazně upozorní, že se pohybujete mimo rámec dohodnutých služeb! Klidně mu vše odkývejte a myslíte si své. Supervizor je přeci odpovědný za proces a sám ví nejlépe, k čemu by měl směřovat!

Za osmé: Někteří členové týmů si pořád stěžují? Zeptejte se jich, jestli mají povědomí, jak se bránit. Poučte je. Co dělat, když jsou práva zaměstnanců potlačována? Třeba založit odbory! Výborně! Oceňte jejich pracovní odpovědnost při závěrečném kolečku!

Za deváté: Ředitel Vám napsal mail, že předčasně ukončuje supervizi. Dorazí na závěrečné sezení, jak je psáno v kontraktu? Nic mu nedejte zadarmo!

Za desáté: Okamžitě na začátku supervize žádejte, ať ředitel všem vysvětlí, proč s Vámi končí. Důrazně zpochybněte jeho důvody! Pokud by nechtěl nic říct, trvejte na svém, dohadujte

se! Používejte reflektující komentáře typu: „To myslíte vážně? Takhle byste to tady chtěl????“
„Vidím, že jste si vytvořili obětního beránka!“! „To sem nepatří!“

Hovořte hodně otevřeně o „kultuře strachu“ v Organizaci.

Za jedenácté: Ředitel Vás o přestávce zvýšeným hlasem upozorní „ať mu nerozeštváváte Organizaci, protože za ni má odpovědnost, ale vy nikoliv, protože do ní vstupujete jako host zvenčí“? Nenechte se příliš vykolejit! Jasná kultura strachu! Na konci mu blahosklonně nabídněte, že si s ním klidně všechno ještě jednou proberete, protože máte svého supervizora, se kterým pravidelně konzultujete.

Za dvanácté: Pošlete mu fakturu.

Může se nám to stát každému. S dlouhými lety profesních zkušeností i na samém začátku, kdy je teprve sbíráme. S rozdílnými výcviky i supervizními školami. Supervize je MOCNÝM nástrojem. Jednou z institucí MOCI. Která jako jakákoliv jiná podobná potřebuje mít své kontrolní mechanismy. Vymezující etické hranice. Nápomocné pro všechny strany, pokud začneme jako supervizoři být „provozně slepí“. A zdivočelí! Pán Bůh pak před námi ochraňuj zadavatele a členy týmů, kteří se nám s důvěrou vydají všanc!

Informace o možnosti oslovit etickou komisi organizace, ke které supervizor patří, by pro všechny strany mohla být transparentní součástí supervizního kontraktu. Pro případ, že se individuální příběhy, které si jednotlivé strany ze setkání odnášejí, nepodaří sladit. Pojistkou pro zadavatele i supervidované, kdyby měli pocit, že je jim ublíženo. Varovně zdviženým prstem pro supervizora, který ho bude průběžně upozorňovat, že dohodnutá pravidla platí pro všechny stejně.