

Limity a východiska supervizní práce na sociálních odborech

Mgr. David Doležal

Východiska kladná

- ZDARMA nabídka ČIS
- kladné naladění vedoucích (po absolvování úvodních seminářů)
- velice dobré jednání (moje zkušenost) s vedoucími oddělení jak v neformálním rámci, tak při individuálních supervizích
- můj odlehčující pocit, že s takovými šéfy to musí jít samo
- nabídka lidem – (přání) vedoucích oddělení, aby se jejich tým vzdělával, profesionalizoval, nebo sladil v rámci možností supervize ...
- „vzdělavatelny týmy – inteligentní sociálně naladění lidé“ sociálních
- vnitřní soudržnost týmů
- v každém týmu několik tvořivých dynamických osobností, které nikdy nezůstávali pasivní

Východiska záporná - limity - prozatímní překážky

- **za největší – nejzákladnější mínus** považuji málo ošetřený začátek projektu – byla věnována velmi velká péče vedoucím oddělení (vstupní semináře, na kterých se ony rozhodly supervizi chtít), na první supervizi týmů byli jejich členové následně de-facto „nahnáni“ – bylo jim řečeno, že „mají supervizi – bez možnosti volby“ – zlomit zcela toto východisko se mnohde nepodařilo do posledního dne projektu – přestože jsme věnovali prezentaci právě proto velmi mnoho času – oni tam už ale seděli z musu...
- nastoupili s poznámkovými bloky a poznámkovými výrazy ve tvářích
- typický průběh supervize ve všech týmech (s několika výjimkami): na začátku ticho a pocit že „tu musím být“, na konci entuziasmus – těšení se na další sezení, diskuse – „jak sem dostat i ty, kteří nechodí“
- namíchávání týmů – více různých oddělení pohromadě – např. preventisté nebo OSPOD a "dávkaři" - a z toho plynoucí pocit, že naše problémy jsou jiné a „nebudu obtěžovat ty druhé s našimi odlišnými starostmi“
- někdy trochu nevraživost nesourodých týmů, jakmile se náhodou sešel pouze jeden tým, byla atmosféra vždy zcela jiná - lepší
- nenaladěnost na to, že by vůbec něco mohlo jít nebo se změnit – pocit, že „my to neovlivníme“
- velké obavy z nadřízených obecně – konkrétně nejvíce z vedoucího toho „druhého týmu“
- obavy z vynášení některých členů týmu (směrem k nadřízeným)
- pocit, že „superman“ stejně ničemu nepomůže, když „jsou nad námi vyšší funkce a tak zvané vyšší zájmy... doprovázeno často příklady a historkami o kohoutkovi a slepičce – bohužel vždy se špatným koncem
- ti kteří nakonec rozhodnout – zda supervizi ano, nebo ne (vedoucí odborů a tajemníci), o ní vůbec nic neví
- nepřekonatelný či nepřekonaný dojem že supervizor má na všechno návod, že ho bude dávat nebo že se rychle podaří nalézt způsob jak řešit každý problém – očekávání, že na konci otevřeného tématu musí být kompletní řešení

Úvaha spíše filosofická, metaforická: Supervizor je výsadkář – nikdy neví kam dopadne, jestli do džungle mezi tygry, nebo na mejdan, kde ho čekají s chlebičky.