

Role supervizora v týmu

MUDr. Zuzana Foitová, Liberec 2003

Vážené dámy, vážení pánové,

Ráda bych začala jednoduše a jasně - definicí toho, o čem chci hovořit. Definovat supervizi jednou větou však není možné, a to ani když se omezím na zdravotně sociální oblast (nemluvě o jiných druzích a polích SV). Pokusím se tedy popsat základní roviny (vrstvy) supervizní práce a možný přínos SV pro tým pracovníků v pomáhajících profesích. Slovo "supervizor" velmi snadno nabízí asociace spojené s nějakou nadřazeností: : ten, kdo je nad terapeutem, ten, kdo víc ví, ten kdo má moc, ev. ten nejlepší, tedy "superterapeut". To pak snadno vede k představě inkvizitora, který chodí a kritizuje, nebo náfučky, který se vytahuje a druhé zahanbuje. Na druhou stranu mohou být do supervizora vkládána nadměrná očekávání jako do člověka, který "ví, jak na to", ví, jak se správně dělá terapie, zná ty pravé figle a vyřeší všechny naše problémy.

Tak toto všechno by supervize být neměla, toto všechno by právě supervizor dělat neměl.

Co tedy supervize je? Vedoucím principem supervizní práce je ZVYŠOVÁNÍ PROFESIONÁLNÍ KOMPETENCE V PRACOVNÍCH SITUACÍCH.

Důraz se přitom klade jak na emocionální rozvoj, tak na porozumění organizačním strukturám, na tvořivé myšlení a rozvoj nových perspektiv v profesním životě.

Supervizní práce může probíhat na různých rovinách. Lze ji použít jako:

- *metodu poradenství*, s jejíž pomocí jednotlivci, týmy, skupiny a organizace reflektují své profesionální konání a struktury svého pracovního prostředí
- *proces (proceduru)*, skrze nějž (s pomocí supervizora) se hledají řešení problémů, které jednotlivci, týmy atd. zažívají v pracovní situaci
- *model procesu učení*, který nabízí různé způsoby přemýšlení při zacházení s odbornými problémy
- *teoretický koncept*, který umožňuje reflektovat a pojmenovat faktory vztahující se k profes. komunikaci.

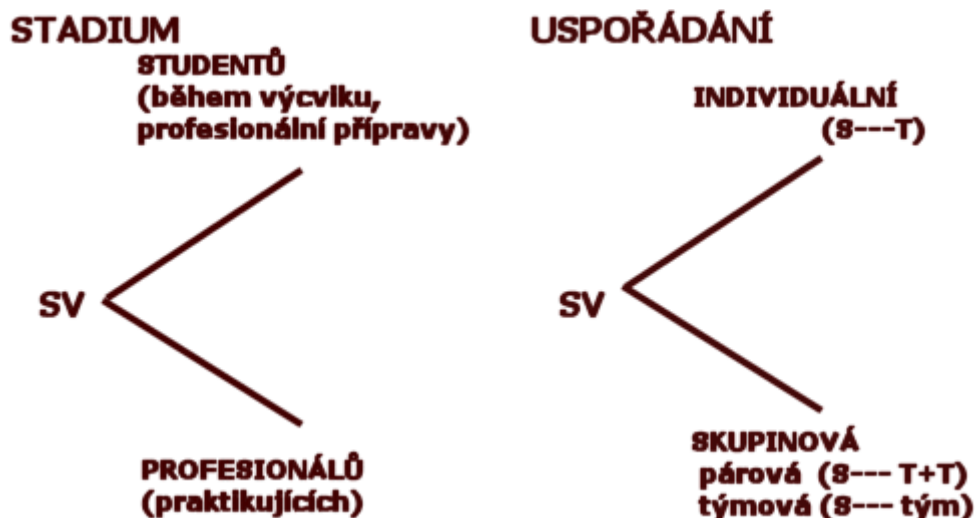
SV využívá mnoho různých teoretických konceptů. Techniky a základní přístupy jsou inspirovány jak např. teorií komunikace, tak rozmanitými psychotherapeutickými směry (PA, systemickou teorií, behaviorismem, gestaltem, transakční analýzou), rovněž teorií učení ap.. SV však přejímá i koncepty skupinové dynamiky, teorie organizací či couchingu.

JAK SE SE SUPERIZÍ SETKÁVÁME V PRAXI

Předpokládám, že se supervizí se setkali tak či onak všichni přítomní. Přesto však zkusím naprosto triviálně popsat základní supervizní situaci.

Supervize je samostatná metoda práce (v některých zemích i samostatná profese - u nás o tom probíhá nyní diskuse). Supervizor je pak osoba vzdělaná v provádění supervize, kterou si sjednává (najímá) jeden člověk-terapeut, nebo skupina lidí (např. pracovní tým) za účelem jednorázového nebo opakovaného setkání, jehož náplní je poskytování (a ze strany terapeutů čerpání) supervize.

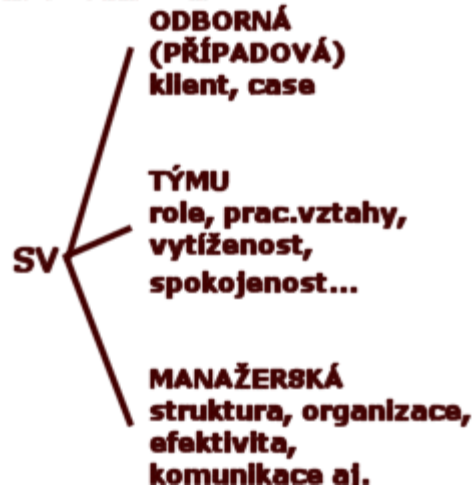
Je velmi důležité, aby okolnosti tohoto setkání byly pečlivě předem dohodnuty: místo, čas, trvání, ev. frekvence setkání, cena, kdo SV platí apod. To je totiž základní rámec, v němž se suveridovaní a supervizor pohybují, a který poskytuje - nebo neposkytuje- bezpečí pro vznik supervizního vztahu. A teprve takový vztah je bází, základnou, ze které vyrůstá dobrá supervizní práce. Ačkoli se to zdá prosté, je důležité tyto základní věci dobře promyslet, obzvláště u týmové supervize: od koho vychází poptávka po SV, kdo ji objednává, kdo ji hradí, kdo se s kým zná (možné kontraindikace !), co si od SV slibuje.



FORMA



TÉMATIZACE



SANDWICH SUPERVIZE

KRAJÍC: KONTRAKT

NÁPLŇ

KRAJÍC: VZTAH

Kontrakt (racionální, kognitivní rovina): supervidovaný a supervizor vyjednávají o zakázce
Jaký máte problém? Co pro vás tento problém znamená? Co ode mne potřebujete? Jak vám mohu být prospěšný?

Náplň: zpracování zakázky (sdílení, podpora, reflexe, techniky, učení, info, kreativita, plánování)

JAK o situaci přemýšlet - uspořádání a plánování terapie

CO dělat se situací - techniky, strategie, terap. intervence

PROČ jaká informace v situaci chybí - teorie (učení a integrace)

DNES co dnes potřebuji udělat, co by se mělo v situaci stát - etika a profesionální praxe

Vztah (prožitková rovina): bezpečí, důvěra. Rámec- dodržování času, hranic, zodpovědnosti.

Možnost prezentovat chyby, nejistoty. Absence zahanbování. Modelování - schopnost sebepéče

SUPERVIZE MULTIDISCIPLINÁRNÍHO TÝMU

Tým: psycholog, psychiatr, sociální pracovník, zdravotní sestra, arteterapeut

Jiný tým: soc.pracovník, case manager, terapeut chráněného bydlení (ev. masér ap.)

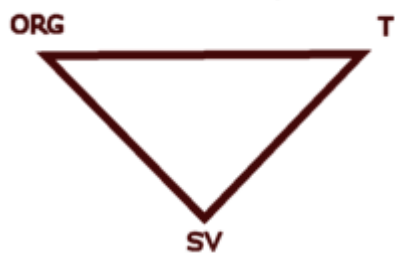
Jiný tým: dvojice ergoterapeutů chráněné dílny

atd....

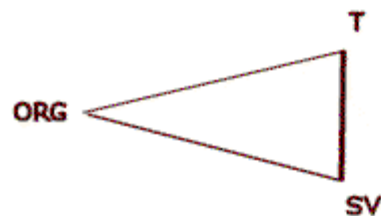
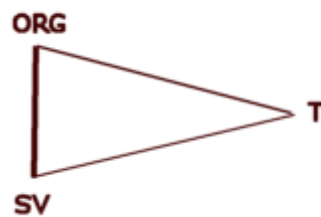
(v užším slova smyslu pracovníci jednoho zařízení, v širším slova smyslu všichni, kdo profesně přijdou do styku s určitým klientem/skupinou klientů)

Preferujeme externí supervizi, t.zn. supervizor by rozhodně neměl být členem týmu, pokud možno ani ne zaměstnancem stejné organizace z důvodu rizika různých koluzí:

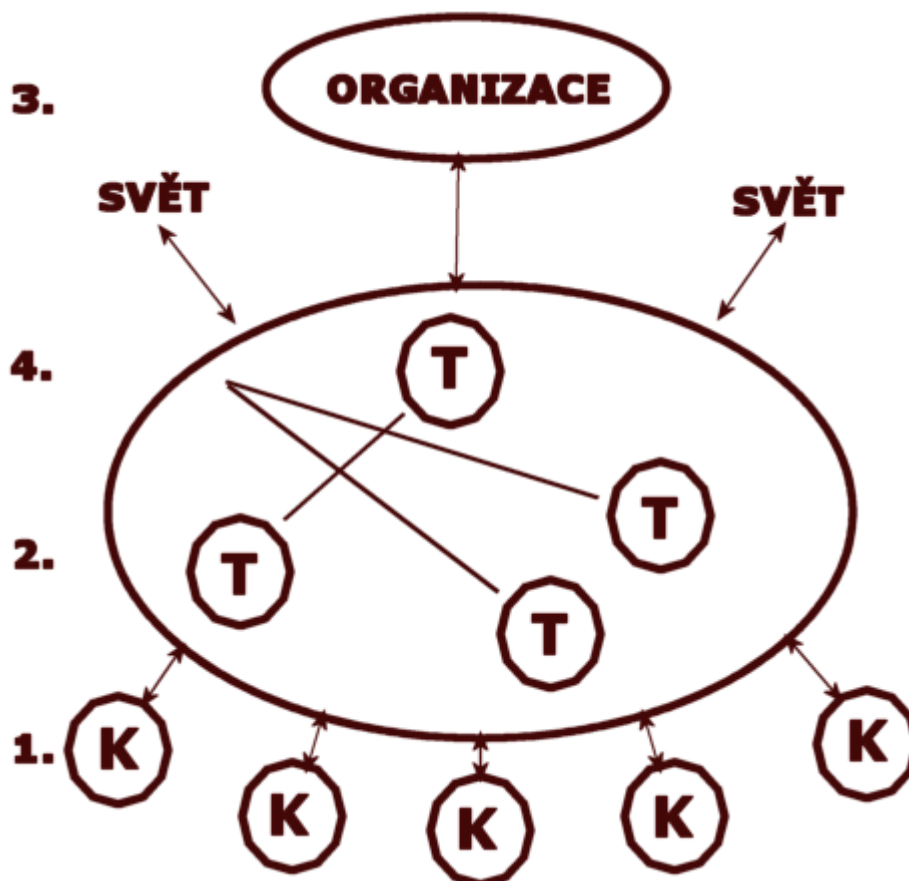
Ideálně - rovnostranný trojúhelník



Rizika



TÉMATÁ SUPERVIZE MULTIDISCIPLINÁRNÍHO TÝMU



1. **Práce s klienty**
odborná východiska (filosofie naší práce), plánování terapie, techniky a strategie, vhodné intervence, hranice, vztahy - terapeutické, reálné, reflexe přenosových a protiprenosových jevů, etika atd. prevence vyhoření terapeutů
2. **Vztahy uvnitř týmu**
pracovní úkoly, týmové role, podřízenost/nadřízenost, komunikace v týmu, skup.dynamika , horizontální vs. hierarchické uspořádání týmu, hranice, etika
3. **Vztahy k organizaci (zřizovateli, zaměstnavateli)**
způsoby honocení, efektivita, kvalita, finanční ohodnocení, jiné ocenění, satisfakce, loyality, podpora vzdělávání a odborného vývoje, péče o zaměstnance, tvůrčí myšlení, vliv na rozvoj organizace

4. **Vztahy k vnějšímu světu**

síťování (networking), edukace, nálepkování, hledání zdrojů, společenské klima, společenská zakázka, ekonomika, politika

ÚKOLY SUPERVIZE

Jestliže jsme si řekli, že základním principem supervizní práce je pečovat o profesionální rozvoj, tedy profesní "blaho" terapeutů a v důsledku toho i blaho klientů, můžeme se podívat jaké jednotlivé úkoly k naplnění tohoto principu vedou.

Bezesporu prvním krokem (a úlohou supervizora) je vytvořit **bezpečný vztah**, kde je možno se učit, hovořit o nejistotách, kde je prostor i pro nedorozumění a nesouhlas bez mocenských dopadů, kde je možno "dělat chyby", poučit se z nich a napravit je.

Dalšími rovinami sv práce, resp. úkoly, může být:

- pojmenovávat, zvědomovat nevědomé, zvyšovat sebereflexi, reálné sebehodnocení
- dávat podporu, oceňovat, upevňovat profesní sebejistotu
- zvyšovat odbornou kompetenci, vyučovat, poskytovat informace
- odhalovat rizika v obtížných terap. situacích, snižovat nebezpečí vyhoření, snižovat možné poškození (harm-reduction) na straně terapeuta a i klienta
- hledat řešení problémů, napomáhat vývoji, podporovat kreativní myšlení, plánovat
- věnovat pozornost etickým dilematům, hranicím, distribuci moci a odpovědnosti
- modelovat schopnost sebezpečě včetně odmítnutí nepřiměřených očekávání a nároků (supervize např. nesmí suplovat osobní terapii)

Z řečeného vyplývá, že osobní rozvoj jako součást procesu formování profesionální identity se cení stejně vysoko jako třeba definování profesní identity týmu nebo organizace. Z tohoto důvodu se SV může soustředit na dosažení větší satisfakce a pohody v propojení mezi soukromým a profesním životem.

ZÁVĚR

Považuji za velmi cenné, že v současné době je v Čechách již zhruba 60 odborníků speciálně vzdělaných v tzv. integrativní supervizi. Jsou to absolventi výcviku, který podle kritérií EAS (Evropské asociace supervizorů) vedla v Praze po několik let anglická lektorka Julie Hewson.

Z této skupiny také vzešla iniciativa k ustavení organizace, která by se v Čechách starala o důležité otázky kolem supervize - tak vznikl ČIS (Český institut pro supervizi). ČIS je akreditován EAS, organizuje další běhy výcviku supervizorů. Jinak zatím stále hledá svoje místo a funkci jak ve zdravotně sociální oblasti, tak i mimo ni. V tuto chvíli však ČIS především disponuje pro praxi velmi důležitou informací - jmenným seznamem již zmíněných certifikovaných supervizorů.

Supervize přirozeně není žádný všelék. Zisk ze supervizní práce závisí nejen na dovednostech supervizora, ale i na otevřenosti a angažovanosti supervidovaných, na motivacích, které terapeuté do SV přivádějí atd. Přes nevyhnutelná omezení však považuji z vlastní zkušenosti SV za nesmírně užitečný nástroj zvyšování kvality péče o klienty i o praktikující profesionály.

Děkuji za pozornost.

Literatura u autorky