

## Hledání cest pro užitečnou supervizi

PhDr. Ivana Veltrubská

Když jsem byla přizvána do projektu, měla jsem určitý náskok, protože supervizi pro sociální pracovníce MěÚ jsem již několik let poskytovala. Jednak se některé pracovníce zúčastňovaly pravidelných mezioborových supervizí, které probíhaly od roku 2004. Za druhé jsem již dva roky dojížděla na MěÚ Kladno, kde supervizi prosadila a pro svůj tým pravidelně zajišťovala velmi osvědčeně vedoucí OSZV Mgr. M.Vacková. Právě výsledky kladenské supervize, které se projevíly ve velmi dobré atmosféře v týmu, malé fluktuaci, zájmu a dobrém vytěžování supervize, mi umožnily věřit ve smysluplnost záměru projektu, ačkoliv na některých jiných pracovištích byly počátky zavádění supervize nelehké.

Pracovala jsem s 8 týmy. Situace se vlastně v každém týmu vyvíjela jinak od kladných začátků, kde byla - jak řečeno výše - supervize vítána a celým týmem velmi dobře využívána, až po týmy, které zpočátku nespolupracovaly.

Záhy jsem si uvědomila, že stěžejním problémem je to, že nebyl vytvořen třístranný kontrakt. Bylo třeba rekontraktovat s vedoucími. Pozvala jsem si všechny vedoucí uvedených týmů a byla jsem mile překvapena, že se všichni dostavili a společnou supervizi manažerských problémů ocenili. Díky motivovaným účastníkům tohoto setkání, kteří spontánně hovořili o kladném vlivu supervize na práci týmu, byli zaujati i ti dříve nemotivovaní vedoucí a projevíli o supervizi pracovníků zájem.

Dalším pozitivním faktorem bylo, že se sešli na mém pracovišti, uzpůsobeném na podobné akce, ocenili vliv neformálního prostředí mimo pracoviště a většina z nich byla nadále ochotná vysílat tým do Prahy. Tím se výrazně zpříjemnil celý kontext supervizí. Tento výjezdový den byl supervidovanými vítán a podpořil jejich ochotu ke spolupráci. Vedoucí OSVZ se sešli opakovaně, ocenili přínos supervize i pro své vlastní - manažerské problémy, a dvě z nich uvažují o dalším vzdělávání v této oblasti.

Zajímavá situace nastala u posledního týmu, který nejevíl o pravidelné supervize zájem. Několik pracovníků tohoto týmu bylo vysláno na společnou supervizi na KÚ, kde byl tématem syndrom vyhoření (Burn-out). Ukázalo se, že pracovníce z tohoto týmu vykazují nejvyšší skóre vyhoření. Uvědomily si, že situace na pracovišti je kritická a tým se rozpadá. (Možná je typické, že čím horší situace na pracovišti, tím větší obavy ze supervize...) S jejich vedoucí OSVZ jsme domluvily „záchrannou“ výjezdní celodenní supervizi, kde konečně došlo k pochopení poslání supervize, jejímu přijetí a ocenění. Od tohoto výjezdu dojížděl tým na další supervize pravidelně a v plném počtu.

Zajímavé je, že hodnocení, která se v průběhu projektu supervidovaným předkládala, byla zpočátku „odbývána“ samými jedničkami, teprve časem, když se týmy naučily se supervizí zacházet, se objevila větší diferenciace. Častěji se objevovalo zápornější hodnocení, jednotlivá setkání byla přínosná více osobně či profesně. Tým, který začínal dělně pracovat si mohl dovolit napjatější atmosféru.

Celkově jsem přesvědčená, že ve všech oslovených týmech byla nabídka supervize přijata pozitivně. Pouze nejmenší týmy nenašly cestu, jak supervizi konzumovat

pravidelně, protože se přetíženým pracovnícím nedařilo najít společný čas. Naopak 4 týmy chtějí pokračovat i po skončení projektu v pravidelných supervizích. Jejich vedoucí našly cestu, jak finančně další supervizi zabezpečit. Je zajímavé, že tam, kde se stala supervize organickou součástí práce, objevil se pro ni i časový prostor, je možno uskutečnit „sanitární“ půlden, aniž by byl ohrožen pracovní provoz. Ve všech oslovených týmech projevili pracovníci zájem být zváni na mezioborové supervize, ve kterých budou pokračovat. Na příkladu Kladna je zřejmé, že konkrétní výsledky pravidelné supervize lze hmatatelně prokázat až po více letech pravidelné supervizní práce.