

Supervize v pobytových sociálních službách:

kontraktování – dohoda o průběhu supervize

Ve chvíli, kdy jsem si připravoval příspěvek na téma „Úskalí supervizních setkání“ na říjnový výroční kongres poskytovatelů sociálních služeb, byl jsem překvapen, jak rychle mne hlavní téma napadlo. Během supervizi v pobytových sociálních službách se můžeme setkat se spoustou úskalí, se kterými se vyrovnáváme v praxi různě. Mnoho z nich by si jistě zasloužilo naši zvýšenou pozornost, ale pro tento příspěvek jsem si vybral, dle mého názoru, téma zásadní, které by mělo předcházet každé supervizní spolupráci a jehož opomíjení či naplňování pouze po formální stránce může být první chybou, kterou v tomto procesu uděláme. Tou je nedostatečné nebo zcela opomíjené kontraktování. Dle mého názoru je právě kontrakt velmi dobrý nástroj k vytvoření vzájemné supervizní spolupráce a může se stát i dobrou ochranou pro všechny zúčastněné.

■ **Text: Mgr. Lukáš Holeček, MBA,**
vedoucí Domova pro seniory
U Kostelíčka Pardubice

Sociální služby mají ve vyhlášce č. 505/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně ve Standardech kvality sociálních služeb, ukotvenou povinnost zajišťovat pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, jimž je poskytována sociální služba, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka – Standard č. 10 písmeno e). Oproti jiným oborům máme v tomto značnou výhodu, kterou je povinnost manažerů se o toto téma zajímat a tento druh podpory pro zaměstnance vyhledávat. Na druhou stranu se právě v praxi můžeme setkávat se situací, kdy chce mít vedení tuto povinnost hlavně splněnou a z mnoha důvodů k ní přistoupí bez základních znalostí problematiky, bez jasné motivace podílet se na vyjasňování kontraktu a především bez vlastní představy účelu supervize pro dané zařízení. Pokud takový manažer „narází“ na nezkušeného nebo nedostatečně kvalifikovaného supervizora, hrozí reálné riziko špatně nastavené trojstranné dohody a následné rozčarování na straně zadavatele, supervidovaných i supervizora. Při sjednávání kontraktu by mělo jít vždy o co nejjasnější dohodu mezi těmito třemi stranami, přičemž by toto jednání mělo být vždy vyvážené pro všechny zúčastněné.

➤ **Obsah kontraktu (obr. č. 1)**

1. ZÁKLADNÍ PRAVIDLA

• Délka supervize

Kontrakt obsahuje časový plán spolupráce, délku jednotlivých supervizních sezení, frekvenci mezi setkáními. V tomto bodě smlouvy se také někdy stanovuje zkušební doba či forma zprávy pro zadavatele po určitém časovém období.

• Finanční podmínky

Kontrakt obsahuje jasně danou cenu za zrealizovanou supervizi, způsob platby a eventuálně také postup, na koho se obracet v případě problémů s platbou.

• Etické principy

Zde by se měl kontrakt dotknout etických norem jak organizace, která supervizi

objednává, tak etických norem supervizora dle jeho profesního zařazení (například etické zásady ČIS, etické zásady EASC apod.).

• Kontakty a podmínky případných zrušených sezení

Konkrétní a pevně stanovená pravidla pomohou při případných nečekaných situacích. Pokud budou ošetřeny v kontraktu i situace týkající se například zrušených sezení apod., vyhnou se zúčastněné strany případným nedorozuměním a nejistotám.

2. HRANICE

• Otázka hranic

Je důležité, aby zúčastněné strany pojmu supervize dobře porozuměly a dodržovaly hranice této spolupráce. V praxi se samozřejmě setkáváme s tím, že supervize někdy částečně rozšiřuje znalosti supervidovaných pomocí edukace, učení nebo poradenství. Některé vzniklé situace v supervizi zase mohou nabízet spíše terapeutický přístup při řešení konkrétního případu. Supervizor by měl ale mít vždy na paměti, kde se zrovna v rámci supervize skupina nachází, měl by umět tento prostor pojmenovat a v případě potřeby navrhnout jiný druh podpory, pokud to situace vyžaduje.

• Důvěra

Důvěra je jednou ze základních předpokladů supervizní práce. Na začátku je potřeba jasně vymezit, co je považováno za důvěrné, ošetřit téma „vynášení informací“ ze supervize. Do tématu důvěry také patří jasné sdělení, kdo a kdy bude o supervizi informován a jakým způsobem. Obecně je stanoveno pravidlo mlčenlivosti o tom, kdo a co na supervizi říkal či jaký případ řešil. Pokud jsou na začátku domluveny v trojstranné dohodě zprávy ze supervize, mají supervidovaní vždy právo odsouhlasit text této zprávy a zároveň mají právo veta, pokud si nepřejí některé informace sdělovat komukoliv mimo supervizi.

• Držení hranic v rámci role

Účinná supervize by se měla oprostít od osobních nebo blízkých pracovních vztahů. Přátelství může přinést do supervizní spolupráce nežádoucí procesy, které je následně těžké identifikovat a také rozlišovat mezi rozdílnými rolami. Je dobré mít ošetřeny situace, kdy se supervizor zná

KONTRAKT V SUPERVIZI



Úvod do supervize, Cyklický model,
Sdružení SCAN, Tišnov 2002

například se zadavatelem supervize (ředitelem organizace). Pokud by toto supervizor supervidovaným nesdělil, je překročení hranic a ztráta důvěry zcela na místě. Pokud by supervizor a zadavatel byli blízcí přátelé, je to již možné považovat za jasné překročení hranic a takovou nabídku supervize by měl supervizor odmítnout. Za naprosto nepřijatelný je pak brán milostný vztah mezi kýmkoli z trojstranného kontraktu.

3. DŮVĚRYHODNOST

Znakem důvěryhodnosti je plnění povinností ze strany supervizora a zároveň i hledání způsobů, jak supervizi vyhodnocovat a ověřovat, zda naplňuje účel. Jde o nalezení vyváženého požadavku o důvěrnosti s požadavkem prověřit účinnost supervizní práce pro dané zařízení či skupinu supervidovaných.

4. OČEKÁVÁNÍ

Již na začátku vyjednávání o supervizní spolupráci je třeba se zabývat očekáváními a vyjasnit si je navzájem v trojstranném kontraktu. Je velmi důležité, aby všechny tři strany (supervidovaní, zadavatel a supervizor) vzájemně vyjednaly, co od supervize očekávají a byly schopny společně domluvit účel a cíle supervize. Zároveň je důležité jasné specifikovat, o jakou formu supervize půjde. V praxi se mnohdy můžeme setkat s kontrakty, ve kterých je vyjmenováno vícero forem supervize, jako jsou formy individuální, skupinové a týmové. U takovýchto nekonkrétních smluv se může již na začátku vytratit jasné zadání, co bude obsahem supervizí a jaké je očekávání budoucích aktérů. Na samotných supervizích se pak mohou začít prolínat témata případová s tématy vztahů v týmu a může tak dojít ke zbytečným rozčarováním ať již ze strany supervidovaných, tak zadavatele i samotného supervizora.

5. VZTAHY

Vytvoření pracovního vztahu, který je postaven na důvěře, opravdovosti a respektu je pro supervizní spolupráci ideální. Pro supervidované je motivační, pokud od supervizora hned na začátku uslyší, že jeho cílem je takový vztah vytvořit. Pokud se toto povede, může se na supervizních sezeních vytvořit dostatečný prostor pro bezpečné prostředí, kde supervidovaní nemají obavy z hodnocení či z nepřiměřené kritiky své práce.

V průběhu supervizní spolupráce je třeba dbát na to, aby nevznikaly „koalice“, které jsou v rozporu s etickými principy, a pokud vzniknou, vedou téměř vždy ke zneužívání supervize a z dlouhodobého pohledu odsuzují supervizní spolupráci k zániku.

Koalice mezi vedením a supervizorem

- Vedení organizace předpokládá, že od supervizora získá informace o dění v týmu, o problematice chování některých zaměstnanců a že supervizor bude „prodlouženou rukou“ vedení, díky čemuž budou moci manažeři realizovat své plány a představy.
- Vedení organizace má představu, že supervizor bude řešit manažerské problémy týkající se nepopulárních rozhodnutí (například propuštění zaměstnance, hledání argumentů proti „problémovému zaměstnanci“ apod.).

Koalice mezi supervizorem a pracovníky

Supervizor se stane součástí „koalice“ s týmem a psychicky vstupuje do opozice proti vedení organizace. Může se tak stát z důvodu, že supervizor „vidí“ neschopnost či nekompetentnost managementu. Tím supervizor aktivně porušuje součást kontraktu a etické principy. Přínosné by bylo zaměřit se na zvýšení kompetencí supervidovaných týkajících se komunikace s vedením.

Závěr

Tento příspěvek si neklade za cíl odborně popsat veškeré možnosti a směry, které při uzavírání supervizních kontraktů máme. Jde pouze o základní informaci, na co bychom se mohli či měli zaměřit na začátku sjednávání supervizní spolupráce, abychom tuto specifickou metodu podpory dobře využili ve prospěch našich uživatelů, zaměstnanců a organizací.

Zdroje:

- Venglářová, Martina a kol. *Supervize v ošetrovatelské praxi*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. 100. ISBN 978-80-247-4082-9.
- Valášek, Martin, ed. a Svobodová, Petra, ed. *Úvod do supervize: cyklický model*. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2002. 88 s. SCAN; sv. 40. ISBN 80-86620-00-X.
- Havrdová, Zuzana et al. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, 2008. 213 s. ISBN 978-80-7262-532-1.
- *Supervize, stránky pro supervizory a supervidované*. [on-line]. Dostupné na: <http://www.supervize.eu/>

INZERCE

**CHCETE DĚLAT SMYSLUPLNOU PRÁCI?
MÁTE ZKUŠENOSTI S LIDMI SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM?
CHCETE SE PODÍLET NA ZMĚNÁCH?
JSTE KOMUNIKATIVNÍ A RÁDI PRACUJETE V KOLEKTIVU?**

PAK HLEDÁME PŘÁVĚ VÁS!

Staňte se pracovníky domova pro osoby se zdravotním postižením.

Nabízíme:

- odborné proškolení
- nadstandardní fin. ohodnocení v rámci oboru
- 6 týdnů dovolené
- cenově zvýhodněné stravování



Domov pro osoby se zdravotním postižením Sulická

Sulická 1597/48, 142 00 Praha 4

tel.: +420 270 006 570

email: nabor@dozsp-sulicka.cz