

Úskalí supervize v TK

Jakub Kabíček

Magdaléna o.p.s

Výzkum supervize v TK pro drogově závislé

- **Kvantitativní část**
 - Kdo? S kým? Kdy? Jak? O čem?
- **Kvalitativní část**
 - Zaostruje výše uvedené
 - Věnuje se vývoji supervize v TK
 - Objevuje konflikty rolí, které supervizi v TK provázely (provázejí)

Pár slovíček

(abychom si rozuměli)

- **Externí supervizor** – supervizor, který není součástí organizace, ve které supervizi provádí.
- **Interní (vnitřní) supervizor** – supervizor, který je součástí organizace (vedoucí, či zkušený kolega touto rolí pověřený.)
- **Intervize** – supervize mezi kolegy ve stejné hierarchické linii
- **Supervize týmu** – supervize zaměřená na vztahy v týmu
- **Supervize v týmu** – supervize prováděná s týmem (např. týmová, případová, programová)
- **Supervize administrativní** – ta, kterou supervizor zaměřuje např. na pravidla, kompetence atp.

Které TK jsem zkoumal?

Stav k 1.12. 2011

- **TK certifikované RVKPP**
- Advaita, Sejřek, Magdaléna, Krok, Renarkon, Němčice, Karlov, Podcestný Mlýn, White Light a Vršíček
- **TK v Sekci A.N.O.**
- Advaita, Sejřek, Magdaléna, Krok, Renarkon, Němčice, Karlov, Podcestný Mlýn, White Light, Fenix a Fides
- **TK v registru poskytovatelů soc. služeb**
- Advaita, Sejřek, Magdaléna, Krok, Renarkon, Němčice, Karlov, Podcestný Mlýn, White Light, Vršíček, Salebra, Kladno-Dubí
- **Celkem 13 TK**

Kdo je externí supervizor v TK?

- Ve 13 TK působí 11 supervizorů a pouhé 3 supervizorky
- V každé TK působí alespoň jeden(a) supervizor(ka)
- Převládá výcvik v **ČIS** (8 supervizorů)
 - EAS(2), ČAS(2), AMRP a SOFT(1), bez výcviku?(1)
- 6 supervizorů(ek) pracuje či pracovalo ve vedoucích funkcích jiných TK

Kdo?

Intervize a interní supervize

- **Interní supervize** probíhá v 6TK
- pravidelně ve 2TK
- V dalších případech:
 - u nových pracovníků
 - ad hoc, když odborný ředitel dorazí na poradu
 - Když je potřeba
- **Intervize** probíhá ve všech TK

S kým?

- Ve všech TK je supervize prováděna v týmu
- V 6 TK mají pracovníci přístup k individuální supervizi
- V 1 TK mají pracovníci možnost navštěvovat supervizi skupinovou (Bálint)

O čem?

- Vztahy v týmu (13TK)
- Případ (12TK)
- Program (7TK)
- Řízení (0TK)

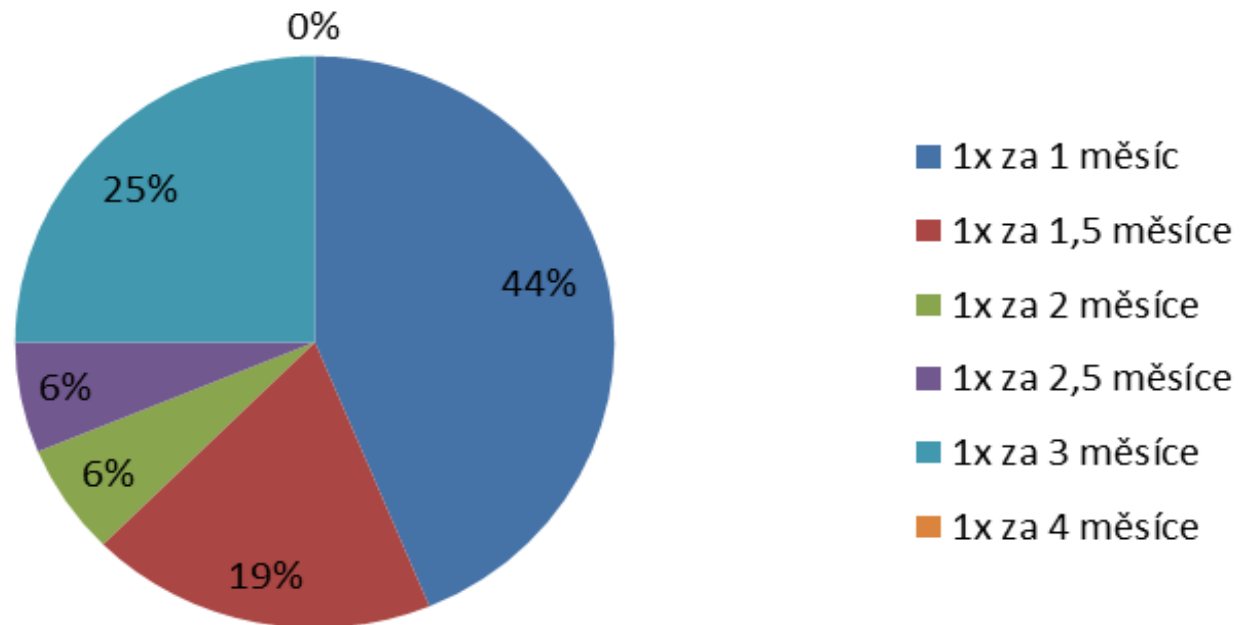
Kdy?

- Nejčastější frekvence je 1x za měsíc
- Průměrná délka je 5hodin

Kdy?

N=15

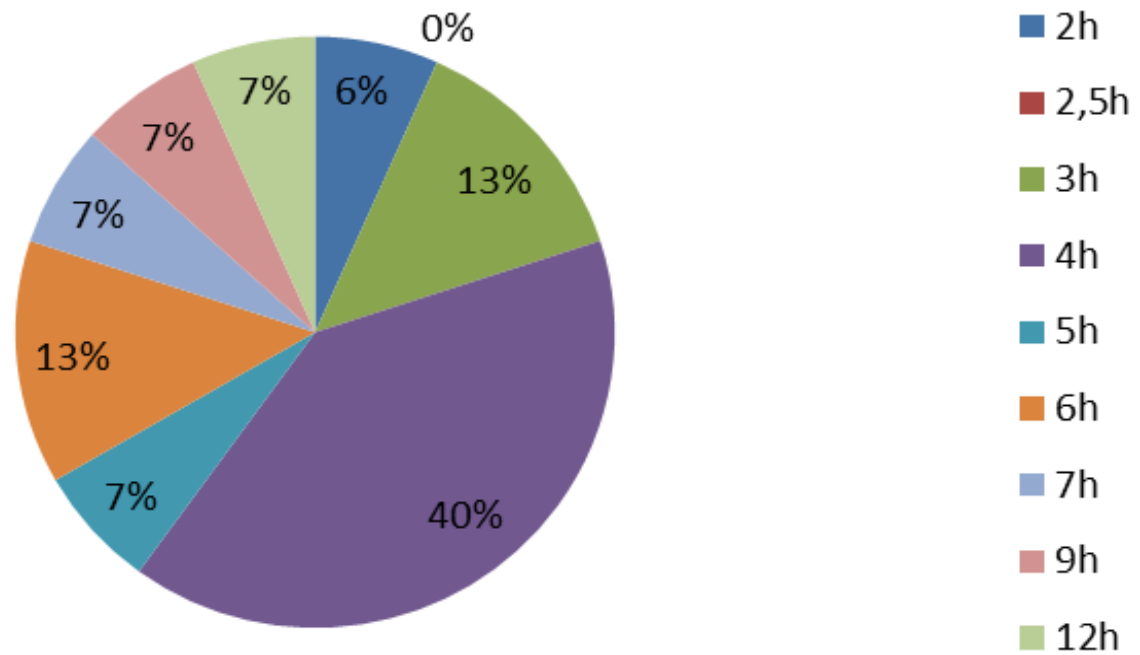
Frekvence



Kdy?

N=15

Délka



Jak?

- Podpůrná (všechny)
- Vzdělávací (9TK)
- Administrativní (7TK)
- Většina respondentů uvádí, že vzdělávací a administrativní složka převládala v počátcích TK

Vývoj supervize

- V 90 letech specifická situace
 - TK vznikaly na zelené louce
 - Ve stejné době se rozvíjela i supervize
- Obě strany získávaly odbornost ve stejné době

Vývoj supervize

Na vývoj TK lze pohlížet z několika hledisek, které se prolínají:

1. vývoj týmu a jeho potřeb
2. vývoj supervizorova přístupu
3. vývoj spolupráce – tedy to, jak šlo sladit potřeby týmu s přístupem supervizora
4. vývoj supervizora

Některé konflikty rolí

- Supervizor byl i výcvikovým vedoucím
- Supervizorka vybírala vedoucího TK
- Supervizor by nejprve vedoucím TK pak jejím supervizorem
- Supervizor byl kamarád supervidovaného
- Supervize řízení a supervize týmu vedené jedním supervizorem

Co s tím?

- Jako kompas může posloužit etický kodex ČIS a jeho komentáře etické komise:
 - *nelze dělat supervizi někomu, kdo byl před tím u stejné osoby v terapii, nebo v sebezkušnostním výcviku. Na to navazuje upozornění na další neslučitelnost rolí: např. supervizor, který stejným supervidovaným radí jako klinický supervizor, supervizor pracující s týmem, nebo lektor. Doporučuje se to vůbec nedělat, nebo alespoň oddělit v prostoru a čase, nebo alespoň důsledně informovat o změně role. V českých podmínkách tuto neslučitelnost často nevidíme jako problém, natož abychom si uvědomovali, že může dojít k zneužití předchozího vztahu.*

Shrnutí

- Výzkum potvrdil, že supervize je v TK velmi dobře etablována, mimo jiné i proto, že je již dlouhou dobu formálně požadována.
- Ve všech TK působí alespoň jeden externí supervizor.
- V TK preferují supervizory před supervizorkami (3,6:1). To nepotvrzuje předpoklad Broží a Radimeckého, že gender není důležitý ve výběru supervizora
- Co se týče vzdělání supervizorů, převládá výcvik u ČIS.
- Překvapením je, že 40% supervizí v TK vedou supervizoři, kteří pracují, či pracovali v TK.
- Vnitřní supervize ani intervize nejsou tak strukturovaně využívány, jako supervize externí. V tom vidím potenciál dalšího rozvoje.
- Velmi málo je využívána supervize řízení. Ve srovnání s adiktologickými službami jako celkem (Broža, Radimecký) je v TK využívána individuální supervize méně často – 46% v TK a 59% obecně. To zřejmě vyplývá z podstaty práce v TK kde je kladen důraz především na skupinovou práci. Vztahy v týmu jsou v TK také zpravidla užší.

Shrnutí

- Nejčastější frekvence supervize je 1x za měsíc.
- Průměrná délka supervize v TK je 5hodin. Průměrně je v TK supervize o dvě hodiny delší oproti adiktologickým službám obecně (Broža Radimecký).
- Podoba supervize (o čem je a jak se provádí) závisí na stupni vývoje týmu ale i supervizora. Nezkušený tým preferuje vzdělávací a administrativní supervizi zaměřenou na program.
- Zkušený tým preferuje supervizi týmu. Potřeba případové práce se snižuje. Potřeba programové supervize je minimální.
- Supervizor může upadnout do pastí vzešlé z konfliktu rolí a stát se tak brzdou vývoje TK. Nepotvrzuje se tak tvrzení J. Broži a J. Radimeckého, že „supervize je jednoznačně prospěšná pro profesní růst“.
- Ukázalo se, že konflikty rolí byly (jsou?) v TK časté.
- Hranice, kdy je dobré přemýšlet o změně supervizora, je 5 let.
- Důvody pro změnu supervizora mj. jsou: doba působení, doba dojíždění, vzájemná „kompatibilita“, peníze a „těžkosti“ v týmu.
- Jako efekt supervize uvádějí supervizandi - pocit úlevy a uklidnění, úspěšnost klientů, odstup a dlouhodobou stabilitu týmu.

Děkuji za pozornost

Jakub Kabíček

Magdaléna o.p.s.

kabicekj@seznam.cz