

SEBEREFLEXE JEDNÉ SUPERVIZE

Přednáška proslavena na Supervizní konferenci „Vývoj, změna a růst v supervizi“, konané v říjnu 2019 u Ledče nad Sázavou

Jan Šikl

Psychoterapie. 13 (3), 265–270; ISSN 1802-3983

Motto:

„Třeba tohle je jeden ze základů supervize: pozorovat, relativně neutrálně – zaujatě a nezaujatě, pole supervize, ať už je to jednotlivec či tým a sebe v něm.“

ZÁMĚR

Snad může být jistý **vývoj, změna a růst** právě v tom, že zkusíme prostě pozorovat, reflektovat a sdílet jednu, jakoukoli, supervizi. Bez předvýběru a zaměření. Nevybírat speciální téma, ukázkové fenomény, ukázkový úspěch či ukázkové selhání.

„Tuhle jednu supervizi budu pozorovat a uvidím, co uvidím“. Je to takový synchronistický přístup, podívat se jak, a jestli vůbec, dávají smysl věci, které se vyskytly v jednom poli v jednom čase. Četl jsem Jungovu knihu o synchronicitě a pár vteřin měl i pocit, že rozumím. Staví tam společný výskyt věcí v poli v určitém čase a jejich smysl oproti kauzalitě a její logice, kterou „trénujeme“, odkdy jsme živí. Zkusím vyjít z takového synchronistického pozorování.

Pak se ale asi neudržím a zkusím pozorovat svá pozorování a něco si o tom „kauzálně“ myslet.

Prostě reflexe jedné supervize bez předchozího záměru, jeden člen druhu, N=1, jeden den Ivana Děnísoviče...

Text je také možné číst jako ztracený deník supervizora. Obsahuje více subjek-

tivní reflexe, myšlenek a pochybností, než reálného obsahu konkrétní supervize. Jestli obsahuje něco jako návod k létajícímu kolu, dost pochybuji, spíše tedy jen „vítejte ve Stínadlech“.

V kruhu na začátku supervize nás sedí asi 10, jeden člověk oznamuje, že odejde v půlce, 9 lidí chybí. Je to velký tým.

Otázky: S jak velkými týmy „to jde podle Vás ještě dělat?“ S kolika chybějícími členy týmu to má smysl ještě dělat? Co děláte, když jich tam tolik není? Zneklidní Vás to? Nějaká speciální opatření? Také máte tolik skepse, že proces supervize lze předat zbytku týmu, který chyběl? Že zápis nepomáhá? Tedy ne dost. A že pak místo procesu, který dělá společnou, třeba i katarzní zkušenost, vzniká katarzní zkušenost, která dělá s týmem nespolečné a nespojitě věci?

Jednoho člena potkám, jak opravuje vodovod v domě a děláme si společně legraci: odkaluje, protože se to ucpává, ty ventily... a že tedy nebude na supervizi, ale vlastně bude, protože je to totéž.

Uznávám, má náhled. A měl by být na supervizi!

A ještě jedna věc se děje tak nějak „před domem“: dělám vedle supervize týmu supervizi řízení vedoucího týmu. Víím, že se to nemá, minimálně nedoporučuje, i já to nedoporučuji, ale dělám to. Proč?

Odpovědi: Moc nemám. Jen reflexi k úva-

ze, kolik absencí unese supervize, aby ještě byla supervizí týmu a neztratila mandát, ještě dříve než sama započne. Můžu se pokusit mimo reflexi a kontrakt proměnit supervizi více v kazuistický seminář, či doporučit, že případová práce lépe snese absence tolika lidí. Někdy zkouším otevřeně kontraktovat, že při takové neúčasti supervize ztratila legitimitu být týmovým procesem.

Nemluví se mi o tom snadno před neúplným týmem, protože už sám je znejistěn svojí neúplností a já jej potřebuji spíše získat pro práci a přesvědčit, že i tak to může být dobrý proces. Hlavně proto, že špatně snáším špatnou supervizi. Potřebuji alespoň základně uspět a neřezat si větev pod zadkem. Na větvi sedí především můj narcismus, můj sebeobraz supervizora. Mívám pocity viny a odpovědnosti, že za ty prachy by to mělo být užitečné a inspirativní... ale dělejte to bez nich!

„Vítejte na své supervizi, přeji Vám užitečnou supervizi“.

„Zkuste být sebereflexivní a zkuste rozpoznat, o čem má tahle supervize být, aby to bylo pro Vás i tým užitečné.“

„Jinak řečeno: na čem byste chtěli pracovat?“

„Buďte egoisti, myslíte na sebe, vstupujte do supervize za sebe, jinak to stejně nejde.“

Tým do supervize vstoupit nemůže, a pokud se přeci nějak objeví, tak jen přes jeho jednotlivé členy. Tak, že jednotlivci začnou společně usilovat a pečovat o obnovení společného pohledu. Ale ne konfrontačně, skrze moc a potlačení, ale skrze „kulturu, kterou přináší supervize“. Pak by supervize byla pokusem instalovat do metabolismu týmu speciální kulturu. Kde síla bezpečí, otevřenosti, respektu, naslouchání „jinému a odlišnému“ umožní, že porozumění a ko-

munikace zvítězí nad „lží a nenávisť“, tedy nad méně zralými aspekty nás samých a našich vztahů.

„Zkuste zahlédnout a pojmenovat, kde se Vám něco nedaří, kde ztrácíte energii, motivaci, kde rozpoznáváte nejasné kom-



Jan Šikl

PhDr., Ph.D. Speciální pedagog, psycholog, psychoterapeut, supervizor, psychoanalytik, jungiánský analytik. Pracuje jako terapeut a supervizor v soukromé praxi v Praze.

petence, zmatky v rolích, kde schopnost Vaší komunikace nestačí na Vaše zmatky a nedorozumění...“ Nějak tak je většinou zvu do supervizního procesu.

Reflexe a úvaha: Také mě to tahá za uši, jako by šlo supervizi kontraktovat jen přes negativní, přes to, co se nedaří. Zkoušel jsem to i jinak - přes chválu, zdatnosti a oceňování. Zkoušel jsem to zleva, zprava. Ne-fungovalo to. Vám to funguje? Týmy to většinou moc dlouho nebaví. Mně popravdě také ne. Jako by to nedávalo smysl. Usoudil jsem, že supervize posiluje kompetenci „zdola“.

Tady si ohřeji svoji polívku a zbrkle prohlásím poloviční pravdu, že třeba koučink „shora“ rozvíjí ctnosti a dovednosti. To supervize „zdola“ rozvíjí nedovednosti a slabosti. Z „přiznání se k hříchu“, k tomu

co neumím, kde dělám chyby. Z „mea culpa“- vyznávám se... že často hřeším a nekonám, co mám konat... Dost tradiční začátek dynamických procesů změny.

Vážně: Supervize je pomalý metabolicky proces zrání lidské skupiny, stojící na vnitřní změně pohledu a prožívání jednotlivců. Hluboce souvisí s procesem sebezkušenosti ve vlastní psychoterapii, kde se přiznáváme ke svým slabostem, zraněním a chybám. Skrze odvahu být pacientem, nemít moc - integrujeme stín. Supervize nám připomíná, že tento proces trvá, že to není „za námi“, že jsme to nepřerostli a nevytěžili se z toho. **V tom je etika supervize – práce s vlastním stínem.** Znovu a znovu sbírat odvahu nevědět, pochybovat a sdílet. Znova a znova zjišťovat, že mě to neznehodnocuje, alespoň ne tak, jak jsem čekal. Že mě to paradoxně přibližuje druhým v týmu a nakonec zvláště kvalifikuje k porozumění klientovi/pacientovi a vztahu s ním.

Ještě k synchronicitě. Myslím si, že týmové pole je vhodným místem k zahlédnutí takových „synchronistických“ fenoménů. Možná máme my psychoterapeuti a supervizoři velkou kliku, že se pracovně vyskytujeme v oblastech, kde podobné úkazy lze pozorovat - lépe než v Tesku u kasy. Představuji si, že třeba paralelní proces, přenosové jevy, skupinová dynamika, jsou jevy z této studny, odkud lze i ve dne pozorovat hvězdy.

Tým je zkušený, nemusím vyjmenovávat možné směry supervize, formulacemi připomínám, že **supervize je primárně jejich proces a její obsah jejich odpovědností.**

Ticho, není nijak dlouhé, přesto mě nemine častý pocit, kolik ticha potřebuje a unese supervize? Když ticho chybí - hrozí jí, že bude jen reaktivní, netrpělivá, bez ponoru,

bez subjektu, netýmová, nedynamická, interaktivní a povrchní.

Když je tichá moc, promění se tým v dynamickou skupinu. Začne řešit sebe sama. Převáží obrany, objeví se úzkost. Ta se stane nekontraktovaným obsahem supervize, ale ani nemusí být autentickou hloubkou, spíše aktuální skupinovou neurózou. Trochu přeháním, pro ilustraci.

Supervize je ponorka. Kolik já mám rozhodovat o hloubce ponoru? Rád zopakuji a poučím, že obsah a zaměření je jejich.

Ale co když mě něco zajímá více a něco vůbec? Těžký úkol abstinence a neutrality pro supervizora a to ještě zvažují lehčí případ, že to reflektuji a mám jaksí ve vědomí...

Naštěstí ok, lidi mluví, něco reálného od supervizního setkání chtějí. Jsou zaměřeni přiměřeně na druhé, mluví srozumitelně, nejsou to inkoherentní vyznání ani subjektivní zranění. Zajímá je, co a pro koho společně dělají... prostě zralý tým se skutečnými vztahy a společným cílem.

Otázky: Na tom jsem se nepodílel, prostě to mají. Kde to vzali? A kdyby to neměli, co bych si počal, to bych to měl nějak přinést „vysoustružené“ s sebou?

Sbírám témata, většinou vedu takové malé rozhovory a doptávám se. Aby téma získalo slyšitelnost, respekt a zájem ostatních. Jen co začne žít, chytí vítr – pustit!

Už tady je řada pastí. Především, že to bude příliš mezi mnou a členem týmu, že mě v tom bude moc, že se supervize promění nejen v dynamickou skupinu, ale dokonce v individuální terapii ve skupině. Ale jde to dobře, lidé na sebe reagují a navazují, doptávají se sami a tak do téhle pasti, díky nim, nespádnou. Ve společném prostoru supervize se v jednom čase něco

společného vyskytuje. Členové týmu a jejich zakázky jsou v čitateli, ale ukazuje se i společný jmenovatel. Na ten se budu moci zeptat. Vidí ho? A jak mu rozumějí?

Obsahově se objevuje nedobrovolný odchod kolegyně, která byla zástupem na mateřské. Vnímala to jako křivdu, že byla před termín svého odchodu postavena pozdě.

Ukazuje se, že se v tom „koupe“ řada lidí, kteří jsou v přátelství a koalici, či se cítí také ohroženi. Téma se týká vedoucího týmu, který se v celé věci angažoval. Využil možná návratu kolegyně po mateřské, aby se vyhnul kritice a konfrontaci se stávající kolegyní. Řada lidí má pocit, že vyjednával nepřímou, že příchod původní kolegyně uspíšil, odcházející to sdělil pozdě. Také, že kolegyně udělala spoustu dobré práce a nebyla oceněna, že takhle se s ní zamést nemělo. Prostě mnohovrstevné - tak asi na 20 hodin supervize... Lidé opakovaně zmiňují, že rozhodnutí je v kompetenci vedoucího, ale je zřejmé, že zároveň s tématem mají problém. Že tímto sdělením ujišťují sami sebe, že by to také mohli klidně neřešit, protože jim to nenáleží. Je těžké zůstat u kontraktování a neskočit rovnou do dynamiky či řešení. Nechávám téma odhlasovat pro řešení v druhé části supervize a tým se teprve otevírá možnost zabývat se ještě něčím jiným.

Jde to těžko. Opakovaně připomínám až se vrátí k sobě samým a svým původním potřebám a očekáváním. Je otázka, jestli něco takového ještě vůbec jde. Téma zabralo týmové pole. To je myslím i obecný problém, alespoň mně se opakuje: jak se udržet v období obsahového kontraktování? Aby členové „nevyrazili“ za pojmenovaným, afektivně nabitým tématem, ale udrželi fokus u sebe samých a supervize.

Jinak řečeno, aby se udržela „synchronistická“ charakteristika spoluvýskytu témat v jednom čase a místě.

Zpátky k metafoře se zlomkem. V čitateli je různost - zakázek, postojů, důrazů, klientů... Ve jmenovateli je společný jmenovatel: vztažnost ke mně samému. **Čím je to moje? Co to se mnou dělá? Jak já se s klientem cítím?**

V týmovém poli se pak jmenovatel různosti jevů a postojů lomí otázkou po týmu. **Proč se nám to děje? Co to s námi dělá? Jak se k tomu postavit jako tým? Týká se to nějak celku? Cílů? Hodnot? Etiky?** Sjednocujících fenoménů různosti.

Supervize je pak prostor výpočtu zlomku. Lomítko. Zkoušíme spočítat, jak se množství a různost v čitateli lomí společným jmenovatelem. Výsledkem není jen konkrétní výpočet, ale dovednost a kultura, jak se dopočíst výsledku v nových a nových rovnicích, které před lidskou smečkou realita staví.

Druhým tématem, ke kterému se postupně lidé přidávají, je téma „případové“ - klientky, která má jít k závěrečnému rituálu. Členové o tom mají pochybnosti. Téma se ale původně objevuje přes rodiče zmíněné klientky, kteří si na „návštěvák“ přivezli plechovku s nízkoalkoholickým pivem. Byl jim zakázán přístup do TK a je otázkou, jestli jim má být i zakázán vstup na závěrečný rituál klientky. Téma se rozevírá: S kým máme primárně dohodu? S klientem či jeho rodiči? Nelpíme na představě odchodového rituálu, kde rodiče jsou svědky, umanutě? Jako na svatebním obřadu? Kdo povede nevěstu? Nelpíme na představě, že rodiče jsou na rituálu nezbytní, protože se jedná o jakousi „reparaci“ životního příběhu? Nevládneme rituálem podobně, jako vládli mocí a svojí představou rodiče klientů?

To lpění na „naší“ (rozuměj terapeutického týmu) představě, přichází jedné člence velmi zásadní a podezřelé. Formuluje to dokonce tak, že tady se poprvé v TK dostala do takového vnitřního konfliktu. Když se doptávám, sděluje, že mají příliš mnoho šablon, jak co má být, že za klienty příliš přejímají odpovědnost, v blbostech drží kontrolu?: „jeden šumák můžeš mít, dva už je příliš“... tolik kontroly, že jde proti cíli léčby, kterou je samostatnost a ne závislost. Většina mých úvah kolem téhle supervize, krouží kolem kontraktu.

Kontrakt, je brána do města, kterou vstupuje obsah do supervize. Mně v supervizi zajímají ale i fenomény, které přes kontrakt vstoupit nemohou, protože je zadavatel neví a nemůže je tedy mít v zakázce.

Je legitimní, aby se takové fenomény stávaly obsahem supervize? Kudy a jak ale vejdou?

Řekneme týmovému cestujícímu s takovým divným obsahem kufru, aby šel vedle, pošleme k němu speciálního zřízence, či dovolíme, aby takové třaskavé obsahy letěly s námi? Mám jako supervizor vpustit, či vytrít to dynamické, nekонтaktovatelné harampádí, které zaplavuje vědomý a kontraktovaný obsah supervizního setkání?

Odpověď je pro mě zásadní. Ukazuje, jak rozumím tomu, co v supervizi pomáhá a „dělá“ změnu.

Já věřím, že do supervize mají, a dokonce musí, tyto obsahy pronikat. Že i zde jde o zvědomování nevědomého. Že právě nevědomé části konfliktu mezi členy týmu blokují komunikaci a dohodu. Že často v rovině přenosu, odporu, projekce, idealizace, popření... je tým blokován a nemůže ke svým zdravějším a dospělejším částem.

Pokud je to tak, je zásadní, aby brány kon-

traktu byly spíše dvoustranné „lítačky“. Mají umět detekovat obsah, pojmenovat, doptat se kdo jste a co chcete, oddělit uvnitř a vně, podržet, obsah tyglíku umět ohřívat i nechávat chladnout...

První kontraktující část supervize v tomto případě celkem jasně ukázala na dva okruhy. Nebývá to tak vždy a nejasný mandát se pak táhne zbytkem setkání. U pokročilých týmů lze i takovou „frustraci“ pojmenovávat a sdílet. U méně zkušených a zralých týmů, je však to, že „nedošlo na mé téma“, vnímáno jako zklamání a výtka supervizi, respektive supervizorovi. Ten se pak dostává do pozice rodiče, který nenaplnil očekávání spravedlnosti a dostatku „mléka“ pro všechny. Může trvat delší dobu, než tým takovou infantilní představu supervize přeroste a někdy se může stát i odporem k supervizi. Tým ji vyplivne jako špatné jídlo a kontraktuje další, lepší supervizi, která, pokud by se jí náhodou podařilo splnit nespílitelné - nefrustrovat a nelimitovat, uváže v jiné pasti. Bude pěstovat narcisticky nabubřelého Otesánka a pomáhat bludné nezralosti.

Téma by se mohlo jmenovat Význam frustrace v supervizi.

Bohužel na podobnou tendenci často participujeme my supervizoři. Podobně jako my psychoterapeuti. (Měj odvahu říkat já, místo my a oni!) Svoji často ne zcela vědomou potřebou být dobrým „objektem“ - štědrým a nekonečně spravedlivým „rodičem“, „prsem“, či jiným nelimitovaným božstvem. Pak sytím tuto svoji nereflektovanou potřebu skrze to, že sytím potřebu druhých, a můj narcismus kráčí nerušeně ruku v ruce s narcismem týmu. Supervizor se může stát hlavním liturgikem a šamanem vzájemného ukájení.

ZÁVĚR

O druhé části supervize jednoho týmu už to nebude, není čas a prostor.

V první části se povedlo nabídnout supervizi jako **věřohodné místo**, kam lze vkládat očekávání členů týmu. A to na velmi osobní rovině - lidé riskují osobní zranění v podobě odmítnutí či nepochopení. Tímto vkladem osobní křehkosti a otevřenosti supervize získává „zdola“ základní energii a étos pro svůj proces.

Pokud tato křehkost není zrazena, klesá úzkost, roste odvaha, tým se posiluje pochopením a zážitkem blízkosti. Obnovuje se jednota, klesá obava z rozdílnosti, vzniká schopnost komunikovat, roste tvořivost... Prostě, jako v každé psychoterapii. Supervize je terapie lidské skupiny.

Čas vypršel, deník je nedokončený, je ale jasné, že návod na létající kolo neobsahuje. Jak jsem říkal: jen Stínadla.