

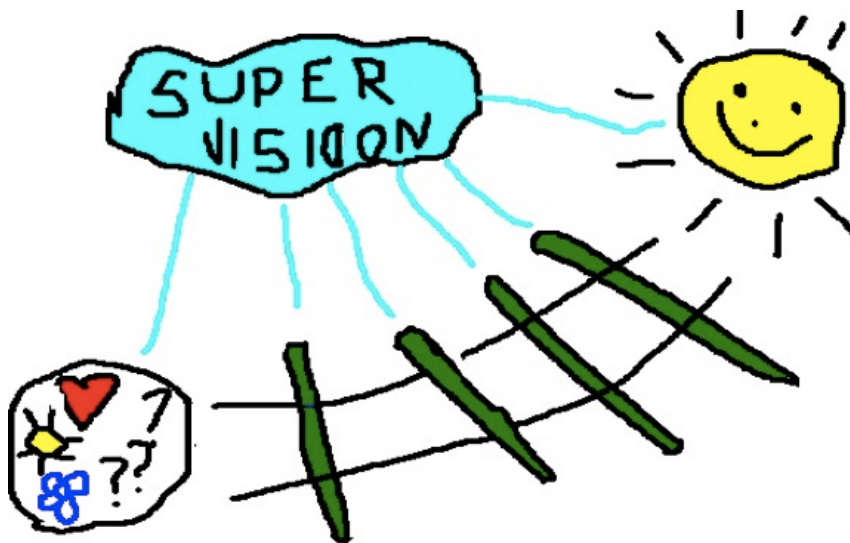
# Supervisioon

## Teenused

### SUPERVISIOON

## Mis on supervisioon?

Supervisioonis aidatakse meeskonnal tervikuna ning igal meeskonnaliikmel eraldi püstitada endale eesmärged, töötada välja süsteemid nende ellurakendamiseks ja toetatakse igakülgselt nende saavutamist.



> Supervisioon ehk töönoustamine on superviisori poolt juhitud areendusprotsess, mis võib toimuda **individuaalselt, grupi -või meeskonna** protsessina. Samuti võib haarata kogu organisatsiooni.

> Supervisioon pole üksiksündmus, vaid **jätkuv protsess**, mis mõjutab

organisatsiooni kultuuri ning tulemusi.

› Supervisiooni mõiste on seotud coachingu mõistega. Saksa koolkond, millest Eesti on eeskuju võtnud, käsitleb coachingut supervisiooni osana.

[Vaata võrdlevat tabelit](#)

## Mis toimub supervisioonis?

› Supervisioonis tegeletakse **reaalsete tööalaste olukordadega**, millega hetkel organisatsioon silmitsi seisab. Supervisiooniprotsess aitab meeskonnal liikuda hetkeolukorrast soovitud seisundisse.

› Supervisioon aitab meeskonnal **üheskoos luua muutusi** ja/või reageerida parimal viisil muudatustele väljapoolt.

› Supervisiooni võib kirjeldada ka protsessina, kus meeskond **hingab ja õpib**. Hingamispausi on vaja tegutsemise üle järelemõtlemiseks, analüüsiks ja korrigeerimiseks – kas me teeme õigeid asju ja kas teeme neid asju õigesti? Tegutsemine on palju tulemuslikum, kui see on läbimõeldud ja uute lahendustega rikastatud.

› Supervisiooni võtmemõiste on **refleksioon**, mis tähendabki enese ja oma tegutsemise analüüsi, läbimõttlemist ja selle abil uute võimaluste nägemist. Supervisioonis aidatakse meeskonnal tervikuna ning igal meeskonnaliikmel

eraldi püstitada endale **eesmärke**, töötada välja süsteemid nende ellurakendamiseks ja toetatakse igakülgsest nende **saavutamist**.

Supervisiooni protsessis meeskonnaliikmed teadvustavad oma ressursse ja leiavad võimalusi kogu oma võimekuse ja potentsiaali kasutusele võtmiseks. Väga tähtis on võimalus **üheskoos** oma tööprobleemidele parimaid lahendusi leida ning nende põhjal motiveeritult tegutseda. Tulemuslikkuse tagab supervisiooniprotsessi etapiviisilisus, st. regulaarsed kohtumised, mille sagedus on kokku lepitud. Eriti oluline on siin pikema **ajaperioodi efekt**, kuna uute hoiakute ja käitumisharjumuste kujunemine vajab püsivat hoolt.

Meeskonna supervisiooni igal järgmisel kohtumisel toimub esimese rituaalina **üksteise teavitamine vahepealsetest saavutustest**, juba elluviidud tegevustest. Väga oluline on ka meeskonnakaaslaste **tagasiside** üksteisele, mida positiivset nemad on märganud. Edu märkamine ja tähistamine on soovitud muutuste ellukutsumiseks erakordse tähtsusega.

Järgneb uute lahenduste ja valikute leidmine edaspidiseks. Nii käivitub meeskonnas **pideva parendamise** hooratas, kus edu toodab edu ja valitseb **initsiatiivi** soodustav kultuur.

Unistuste elluviimine teeb inimesi ja meeskondi õnnelikuks ja mitteelluviimine tekitab stressi. Hooratta efekt seisnebki selles, et üks väike elluviidud unistus vabastab suure koguse energiat järgmisteks **suuremateks positiivseteks muutusteks.**

Vajadusel aitab superviisor kolleegidel omavahel emotsionaalseid ja keerulisi teemasid läbi rääkida, **dialogi pidada.** Supervisiooni teemaks võivad olla nt omavahelised suhted meeskonnas, nii kinni jooksnud kui edukalt lahendatud klientidega seotud juhtumid, töö korralduslikud küsimused.

Supervisioonis on kõik **võrdsed ja aktiivsed osalised.** Igaüks saab välja tuua küsimused, mis tema jaoks vajavad lahendamist või mille edukat lahendamist ta tahaks teistega jagada. Koos otsustatakse, milliste küsimuste käsitlemine vastab kõige paremini koosolijate huvidele.

## **Mida supervisiooniprotsess annab meeskonnale?**

- Meeskonnaliikmed teadvustavad oma ressursse ja leiavad võimalusi kogu oma võimekuse ja potentsiaali kasutusele võtmiseks.
- Üheskoos leitakse oma tööprobleemidele parimaid lahendusi ning motivatsiooni tegutsemiseks.

- Suureneb inimeste professionaalne pädevus ning paraneb koostöö ja juhtimiskvaliteet.
- Tekib ülevaade kolleegide tööülesannetest ja eesmärkidest.
- Tööprobleemid ei kuhju juhile ning need lahendatakse töörühmade tasandil. Juht saab juurde aega, et pikas perspektiivis oluliste teemadega tegeleda.
- Paraneb infoliikumine ja kommunikatsioon.
- Suureneb omavaheline usaldus, inimeste initsiatiiv ja vastutuse võtmine
- Paraneb teenuste ja toodete kvaliteet
- Aitab meeskonnal üheskoos positiivseid muudatusi algatada ja elluviia. Kasvab juhtimise tulemuslikkus muudatuste läbiviimisel ja meeskonna arendamisel.

## **Supervisioon võimaldab osalejatel:**

- analüüsida iseennast,
- seada endale arengueesmärke ja saada juhendamist nende elluviimisel,
- leida uusi ja innovaatilisi lahendusi,
- suurendada selgust ülesannete, funktsioonide ja rollide osas,
- saada tuge keerukates tööalastes olukordades ja konfliktides,

- mõista paremini oma kliente, tõsta klienditöö kvaliteeti
- kogeda meeskonna ühtsust ja vastastikust toetust
- ennetada ülekoormust ja läbipõlemist,
- õppida juhtima tööga seotud emotsionaalseid reaktsioone.
- suurendada motivatsiooni ja tööefektiivsust,

*Supervisiooni eesmärgid lepitakse kokku kliendiga, kuna iga supervisiooniprotsess on unikaalne.*

## **Kuidas toimub?**

› Kõigepealt toimub kohtumine tellijaga. Kaardistame üheskoos praeguse olukorra ja lepime kokku supervisiooniprotsessi soovitud tulemusteni jõudmiseks.

› Oluline on ettevalmistusprotsessi kaasata kõik olulised **võtmeinimesed**, eriti tähtis on **juhtide roll**.

› Sageli teen ettevalmistuse käigus **võtmeisikutega või ka kõikide meeskonnaliikmetega intervjuud**, et võimalikult täpsemalt tunnetada organisatsiooni ja aidata ka tellijal aru saada situatsioonist erinevate nurkade alt. Loome üheskoos nägemuse hetkereaalsusest ja julgust unistusest, mida meeskond võiks saavutada. Oluline on, et supervisiooniprotsessis osalejad on selleks  **motiveeritud**  ja näevad kuidas protsess võiks neile kasulik olla.

Olen kasutanud ka mõõdikuid supervisiooniprotsessi tulemuste analüüsimiseks – nt hindavad osalejad enne ja pärast supervisiooniprotsessi nende jaoks olulisi teemasid (neid milles nad muutust soovivad).

## **Koolitused ja supervisioon ehk miks kombineerida koolitusi supervisiooniga?**

Supervisioon on suurepärase meetoodika, mis aitab koolitustel saadud ideid rakendada.

Mõnikord jäävad ideederohked kokkulepped ja plaanid, mis koolitustel tehakse kappidele tolsuma ja ununevad tasapisi. Kui juhid peale koolitusi positiivsete muutuste juhtimisega ei tegele, siis peagi töötajad ise ei seosta koolitusi enam töötulemuste parandamisega, vaid koolitused on kui lihtsalt aeg-ajalt korraldavad üritused. Üks töötaja ütles hiljuti, et tal on tunne, et lihtsalt vahetevahel jääb eelarves raha üle ja siis planeeritakse kiiruga mingi koolitus. Samas ettevõttes on juhid mures, et miks koolitustes õpitut ellu ei rakendata.

## **Mida teha, et koolitustel õpitut rohkem ellu juurutada?**

Soovitud muutuste elluviimiseks on vaja

toetust ja lisaenergiat. Meie käitumine koosneb harjumustest ja et neis tekiks muutus, on vaja juhendamist ja aega. Meeskonna supervisioon on vahetu juhi juhendamistegevuste (arendava ehk coachiva juhtimisstiili rakendamise) kõrval teiseks võimaluseks koolitustel saadud head mõtted ellu viia. Koolitus ja supervisioon on erinevad vahendid, mille kaudu meeskonna toimimist tõhusamaks muuta. Lihtsustatult öeldes annab koolitus uusi teadmisi, selle treeninguvorm harjutab uusi oskusi.

- Võimalused
- [Grupi supervisioon](#)
- [Meeskonna supervisioon](#)
- [Organisatsiooni supervisioon](#)
- [Intervjuu Eesti Supervisiooni- ja Coachingu Ühingu esimehe ja ISCI õppejõu Signe Vessoga supervisioonist ja coachingust.](#)
- [Bill Mullally, Piret Bristol ja Signe Vesso räägivad, mis on supervisioon ja coaching.](#)
- [Äripäeva artikkel](#)





Signe Vesso