

# Sealt, kus lõppeb koolitus, algab supervisioon

MAARJA LEGA  
kaasaautor

**Supervisioon on pikem protsess, mille eesmärk on toetada inimeste või organisatsiooni professionaalset arengut.**

“Olen märganud, et enamik juhte püüab lahendada organisatsioonis olevaid puudujääke ja probleeme koolitustega. Töötajad ei tee koostööd – teeme meeskonnakoolituse, müügitulemused on madalad – teeme müügikoolituse,” kirjeldas Töötukassa Tartumaa osakonna juhataja Jane Väli.

Ta sattus ise juhtima väga erineva taustaga inimestest koosnevat meeskonda, mis oli vaja saada kiiresti toimima. Seetõttu saigi valitud selleks supervisioonimeetod, sest sealt, kus lõppeb koolitus, algab supervisioon.

“Tahan hoida oma inimesi heas töötegemise vormis, säilitada nende pühendumist ja kirge. Hoida seda, mida nägin neis tööintervi juul ja esimestel innustunud tööpäevadel,” selgitas Väli, mida soovis ta supervisiooniga saavutada siis ning mida peab ka praegu prioriteetseks.

**Teadmiste rakendamise oskus ja kogemus.** Supervisioonimeetodi abil sai meeskond lisaks teadmiste kogemuse ja oskuse neid teadmisteid rakendada. “Kas tuleb tuttav ette olukord, et on koolitus, auditooriumi ees seisab oskustega koolitaja, kes on justkui valgustatud ja jagab kõigile oma teadmisi. Töötajate tagasiside pärast koolitust on väga positiivne. Mõju aga koolituse järgsetel tööpäevadel tunda ei ole. On emotsioon ja uued teadmised, aga kõik liigub vanaviisi edasi. Meeskonnale supervisiooni võimaldades saime me kõigele eelnevale lisaks ka kogemuse,” selgitas Väli.

Supervisiooni järel paranes näiteks oluliselt erinevate ametigruppide omavaheline koostöö ning õpiti kolleegidelt vajadusel abi küsima. “Töötajad olid teadlikud, mis on nende individuaalne ja mis meeskonna vastutus,” lisas ta.

Esialgul osalesid protsessis Eesti Töötukassa Tartumaa osakonna kõik klienditööd tegevad töötajad, kokku 22 inimest. Grupisupervisioonis kohtuti neljal korral,

## 5

**kuni 10 inimesest koosneb tavaliselt supervisiooni-grupp.**

iga kord viis tundi. Täna on igal Töötukassa töötajal võimalus saada individuaal-supervisiooni.

**Supervisioon on pidev protsess.** Supervisiooni toimimise tagavad erinevad arenguülesanded ja kokkulepped. Kui koolituse lõppedes kaotab koolitaja grupiga kontakti, siis supervisioon on protsess, kus superviisor kohtub osalejatega mitmeid kordi. Lepitakse kokku sihid ja eesmärgid või ka pisikesed tegevus- ja käitumismuudatused.

Väli hinnangul aitab supervisioon luua selgust, mis organisatsioonis tegelikult toimub. See annab võimaluse harjutada uusi tegutemisviise ja muuta mustreid. Supervisioon aitab vabaneda kogunenud pingetest, leida oma piire ja kavandada viise nende ületamiseks. Meetod kasvatab töötajate kirge, loovust ning head enesetunnet. Lisaks aitab hoida tööjõu puuduse ajal häid töötajaid ja laseb juhil öösiti rahulikult magada.

Tallinna Vaimse Tervise Keskuse alustati juhtide grupisupervisioonidega juba 2004. aastal. “Eesmärk oli luua asutuses sünergia – saada asutus ühtsetel alustel tööle ning tunnetada ühist suunda. Sooviti liita omavahel juhte, erinevaid osakondi ning pakkuda üksteisele tuge,” selgitas Margit Kirja, Kogukonnatöö meeskonna vanemtegevusjuhendaja. Kaks aastat hiljem alustati meeskondade grupisupervisioonidega, et luua ühtsust ning toetada klienditöötajaid keeruliste kliendijuhtumite lahendamisel ning läbipõlemise ennetamisel.

Supervisioonimeetodit usaldati, sest eelnev juhtide grupisupervisiooni kogemus oli positiivne ning sellest saadi jõudu viia meetod meeskondade tasemele.

**Supervisioon kui töötaja õigus.** Kirja leiab, et supervisioon on väga vajalik inimestega töötavatele spetsialistidele, kes kasutavad omaenda isiksust tööriistana teiste inimeste probleemide lahendamiseks ja elukvaliteedi tõstmiseks. Klienditöös kogetakse aegajalt emotsionaalset koormust ning töötajal võib tekkida läbipõlemine. Siinkohal on supervisiooni tööõustamisemeetod olnud suureks abiks.

Kogukonnatöö meeskond koosneb 13 klienditöötajast. Supervisiooni protsess on seal kestnud ligi üheksa aastat ning kohtumised on kord kuus. “Aasta tagasi jagasime meeskonna kaheks supervisioonigrupiks, et töötajad saaksid piisavalt tähelepanu ja aega kliendijuhtumeid arutada,” selgitas Kirja.

“Ma võin uhkusega öelda, et meie asutuses on saanud supervisiooni võimalusest tükki töötaja õigustest,” rõõmustas Kirja. Ta lisas, et klienditöötajad on enesekindlamad ja nad on leidnud kõige paremaid võimalikke abivahendeid nii iseenda, meeskonna kui ka kliendi toetamiseks.

Kirja hinnangul on supervisioonil oluline hea superviisori ja osaleja ettevalmistus ehk häälestus. Lisaks on tähtis iga meeskonnaliikme panustamine kogu protsessi. “Kui meeskonnaliikmed üksteist usaldavad, siis julgetakse olla avatud ja üksteise suhtes toetavad,” lisas ta.

### Ä Mis on mis Supervisioon

On protsess, mis tegeleb tööga seotud teemaringiga. Selle käigus keskendub töötaja, rühm või organisatsioon teemadele, mida töösuhetlemises tajutakse häirivana ja mis takistab sujuvat koostööd. Superviisori ehk nõustaja roll on olla kohal tähelepaneliku kuulajana ja peegeldada kuuldu. Superviisori ülesanne ei ole pakuda valmislahendusi või anda nõu.

”Ma võin uhkusega öelda, et meie asutuses on saanud supervisiooni võimalusest üks töötaja õigustest.

Margit Kirja, Vaimse Tervise Keskuse Kogukonnatöö meeskonna vanemtegevusjuhendaja

### Ä Tasub teada Juhtidel oluline roll

#### Supervisiooni olemus

Supervisioon ei ole koolitusemood. See on täiesti eraldi eksisteeriv tööõustamise meetod, milleks on vajalik eelnev väljaõpe. Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu juhataja esimees Signe Vesso selgitas, et supervisioon on superviisori poolt juhitud arendusprotsess, mis võib toimuda individuaalselt, grupi- või meeskonnaprotsessina. Supervisioonis tegeletakse reaalse tööalaste olukordadega, millele eelnev silmitsi seisab. Ühtlasi aitab meetod meeskonnaliikmetel üheskoos luua muutusi. “Supervisiooni võtmemooste on reflektatsioon, mis tähendab eneseanalüüsi, läbimõtlemist ning seeläbi uute võimaluste nägemist,” lisas Vesso.

#### Supervisiooni eesmärgid

Superviisori Piret Bristoli hinnangul on supervisiooni põhiliseks eesmärgiks ametialase pädevuse tõstmine. Spetsialistid saavad läbi töötada keerulised kliendijuhtumid. Protsessi käigus paraneb juhtimise kvaliteet, koos- ja meeskonnatöö. Lisaks tegeletakse läbipõlemise ennetamise ja stressiga toimetulekuga. Viiakse ellu koolitustel kogutud teadmised.

**RÄPINA AIANDUSKOOL on alustamas õpipoisiõppega**  
(töökohapõhine koolitus)

**AIANDUSE JA MAASTIKUEHITUSE  
ERIALADEL**

Õpipoisiõppe korral toimub 2/3 õppes ettevõttes töötades ning 1/3 koolipingis.  
Otsime nii huvitatud ettevõtteid kui ka tulevase õpipoisiõppe üle Eesti!

Lähemalt infot õpipoisiõppe ja Aianduskooli kohta saab  
22. jaanuaril 2015 toimuval iga-aastaselt  
**PRAKTIKASEMINARIL**



**RÄPINA  
AIANDUSKOOL**  
...tootustehnikaseni üli

Lähem info praktikakoordinaatorilt:  
Kadi Koosapöeg 5333 4820  
kadi.koosapöeg@aianduskool.ee

Seoses eelnevaga kuulutab Aianduskool  
välja kevadise õpilaste vastuvõtu:

**HALJASALADE HOOLDAJA**

õppeaeg: 9 kuud  
õppetöö algus: märts 2015

**SILLUTISTE PAIGALDAJA**

õppeaeg: 6 kuud  
õppetöö algus: mai 2015

**PIIRDEADEDADE EHITAJA**

õppeaeg: 6 kuud  
õppetöö algus: mai 2015

Info ja dokumentide vastuvõtt  
**kuni 27. veebruarini 2015**  
vastuvott@aianduskool.ee

**Tere tulemast Rääpina Aianduskooli!**

## Erinevus koolitusega

Vesso sõnul on oluline mõista, et supervisioonis ei osale koolitavad, vaid superviseeritavad või osalejad. Bristol selgitas, et koolitused koostavad materjali koolitajad. Lisaks on olemas eelnev kava, programm ja soovitud tulemus. Enamasti on koolitused struktureeritud ning eesmärk ja soovitud tulemus enne koolitust kokku lepitud. Supervisiooni eesmärgi sõnastamine toimub aga koos osalejatega supervisiooni käigus. Luuakse arusaam, millega hakatakse tegelema, kuid konkreetne protsess kujuneb kohapeal.

## Millisele ettevõttele sobib?

Bristoli sõnul võiks supervisiooni kasutada igas ettevõttes, kus on palju inimestega suhtlemist ning pingelisi olukordi. Enne supervisiooni tuleks hinnata inimeste valmisolekut, kas neil on algoskused protsessis osaleda. Supervisioon nõuab enesepeegeldamisevõimet. Tihtipeale, kui inimestel ei ole harjumust ennast analüüsida, on kasutegur tagasihoidlik.

## Juhtkonna roll

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,” selgitas Vesso. Tähtis on, et supervisiooniprotsessis osalejad on selleks motiveeritud ja näevad, kuidas protsess võiks neile kasulik olla.

## Sobiv superviisor

Bristol soovib igal ettevõttel enne supervisiooni alustamist teha eeltööd, et leida sobiv superviisor. Superviisoril peaks olema liiks teoreetiliste teadmiste ka praktilised oskused ja sobiv valdkonnataust. Oluline on ka väljaõpe ja isiksuse sobilikkus. Olulised märksõnad supervisiooni õnnestumiseks on motivatsioon ja koostöö juhtkonnaga.

## Osalejate arv ja hind

Supervisioone on mitmeid tüüpe. Nii individuaalseid, meeskonna kui ka grupi supervisioone. Sellest sõltub ka osalejate arv. Üldiselt on supervisioon juhtumikeskne ning tavapärastelt osaleb grupis 5-10 inimest. Hind sõltub supervisiooni tüübist, protsessi pikkusest, asukohast ning superviisorist.

## Supervisiooni tüübid

### Individuaalne supervisioon

See on protsess, kus superviisor ja töötaja töötavad viimase tööga seotud teemadega. Valitakse igapäevasest tööprotsessis häirivana tundunud juhtum, mida osaleja peab oluliseks lähemalt uurida, et näha juhtumit teistsugusest vaatenurgast ja leida senisest erinev käsitlus. Teemadeks võivad olla näiteks suhted klientide või kolleegide, alluvate, ülemustega, töötaja kogemused ja emotsioonid seoses tööga.

### Grupisupervisioon

Protsessi käigus töötab superviisor samas tegevusvaldkonnas töötavate inimestega. Teemadeks võivad olla erinevad töösuhted, kliendijuhtumid, tööalased probleemid, eesmärgid.

### Organisatsiooni supervisioon

Töö toimub eri tasanditel ja sisaldab supervisiooni üksikisikutele, näiteks juhtidele, rühmadele ja organisatsioonile tervikuna. Superviisor ja organisatsioon töötavad sellega, kuidas leida ühised eesmärgid ja kuidas need saavutada, samuti organisatsiooni väärtuste ja strateegiatega.

”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.”

Signe Vesso, Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu juhatuse esimees



## N.O.R.T ÕPPEKESKUS

### TÖÖALASED TÄIENDKOOLITUSED TARTUS

<b>Kodulehe loomine ja haldamine WORDPRESSIGA</b>	30 jaanuar, 6, 13. veebruar
<b>Kuidas saada head tootefotot lihtsate vahenditega</b>	30. jaanuar
<b>Exceli täiendkoolitus</b>	5, 12, 19. veebruar
<b>SKETCHUP - ruumiline projekteerimine</b>	10, 17, 25. veebruar
<b>Exceli õppepäev - Kokkuvõtted ja andmeanalüüs</b>	19. veebruar

Täpsem info ja registreerimine [www.nort.ee](http://www.nort.ee), tel 7428000

## TARTU RAHVAÜLIKOOOL

### TÖÖALANE TÄIENDUSKOOLITUS

- Projektide koostamine ja juhtimine
- Sündmuse korraldamine
- Kodulehe loomine
- Märki kujundamine, firmagraafika
- Dokumentide korrastamine
- Nutikas meediasuhtlus
- Stressijuhtimine
- Naiste ja meeste erinevused. Tähelepanu!

Täiendada saab end ka keele, kunsti, psühholoogia, tervise ja muudes valdkondades.

Kokku üle 300 kursusel!

[www.rahvaylikool.ee](http://www.rahvaylikool.ee)  
Pepleri 4, Vaksali 7 Tartu  
tel 736 1540, 736 1537

