



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

SCENARIUSZ PRZEPROWADZENIE SUPERWIZJI W ZAKRESIE PRZYGOTOWANIA FIRMY NA WDRAŻANIE INNOWACJI I ZMIAN POD KĄTEM SYSTEMU MOTYWACYJNEGO

CZYM JEST SUPERWIZJA?

Termin superwizja (ang. *supervision*) w dosłownym tłumaczeniu rozumiemy jako *nadzór*, czyli kontrolę lub kierowanie, jednak odnosi się on również do wspierania i motywowania pracowników, a także usprawniania organizacji pracy. Przedstawiona tu superwizja wspierająca firmę we wdrażaniu innowacji przyjmuje postać spotkania grupowego, na którym omawiane są konkretne sytuacje i związane z nimi przemyślenia, trudności, wnioski.

GŁÓWNE CELE STOSOWANIA SUPERWIZJI

- ✓ Przygotowanie firmy do wdrożenia innowacji pod kątem systemu motywacyjnego
- ✓ Zwiększenie świadomości w zakresie obszarów, które utrudniają wprowadzanie innowacji
- ✓ Wymiana doświadczeń
- ✓ Zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności przez pracowników
- ✓ Wzrost otwartości na innowacje

JAK PRZYGOTOWAĆ SUPERWIZJĘ GRUPOWĄ?

1. Zespół

Na wstępie należy wytypować zespół, który weźmie udział w spotkaniach. Powinien on liczyć od 3 do 8 osób. Warto zadbać o ich różnorodność (np. zarówno pracownicy, jak i osoby zarządzające), by zapewnić możliwość analizowania zagadnień w sposób interdyscyplinarny.

2. Temat przewodni

Zaleca się wcześniej poinformować uczestników, iż superwizja dotyczyć będzie obszaru związanego z systemem motywacji w placówce – wskazane jest więc, by przeanalizowali oni konkretne trudności, czy sytuacje problematyczne związane z tym właśnie obszarem. Warto także przesłać wyniki diagnozy organizacyjnej uzyskanej na platformie – może to pomóc odpowiednio ukierunkować rozmowę w trakcie superwizji.

3. Termin





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

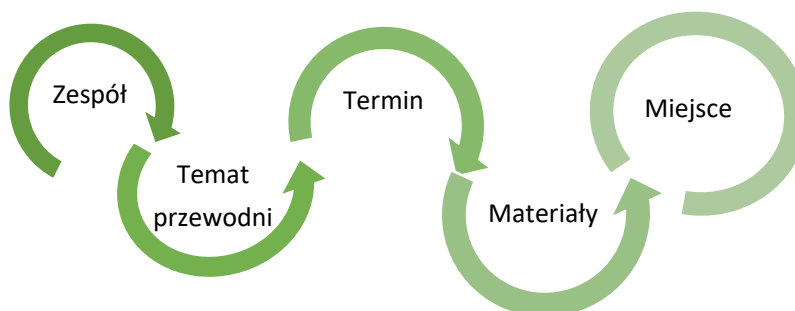
Należy z wyprzedzeniem ustalić datę oraz czas trwania spotkania tak, aby był on dogodny dla wszystkich uczestników. Poinformuj, że spotkanie superwizyjne potrwa ok. 60 minut.

4. Materiały

Superwizja zazwyczaj przybiera formę moderowanej rozmowy. W celu lepszego zrozumienia i odnotowania omawianych wątków, możemy wykorzystać tablicę typu flipchart, markery, kartki A4, długopisy, karteczki samoprzylepne.

5. Miejsce

Pomieszczenie, w którym odbywa się spotkanie powinno być komfortowe, przestronne, pozbawione wszelkiego rodzaju „przeszkadzaczy” (np. migające żarówki), odizolowane od hałasów i sprzyjające skupieniu. Powinno również zapewniać wygodne miejsca do siedzenia. Jeśli zdecydujemy się na używanie tablicy, należy zadbać, by była ona widoczna dla wszystkich uczestników. Ponadto, osoby uczestniczące powinny widzieć się wzajemnie (w tym celu, mogą oni usiąść w tzw. półkręgu).



Rys. 1 Schemat przygotowania superwizji

ZASADY SPOTKANIA

W celu uporządkowania toku spotkania, warto ustalić z uczestnikami obowiązujące zasady. Kontrakt ten powinien szczegółowo określać reguły współpracy superwizyjnej. Poniżej zaproponowano wybrane elementy, które mogą znaleźć się w dobrze skonstruowanym kontrakcie:

- 1. Zaufanie i akceptacja** – budowanie atmosfery opartej na otwartości i poufności. Zasady te realizowane są poprzez zapewnienie, że informacje, które uczestnicy ujawnią podczas spotkania nie zostaną nikomu ujawnione bez ich zgody.
- 2. Brak krzywdzących ocen** – powstrzymywanie się od wydawania ocen osoby, akceptowanie odmiennego zdania, czy punktu widzenia. Wydawane opinie powinny być konstruktywne i dotyczyć konkretnych zachowań/pomysłów, a nie samych uczestników.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

- 3. Szczerość i szacunek** – dbanie o wzajemne okazywanie szacunku, atmosferę równości i szczerości. To brak lęku przed wypowiedzianiem własnego, często odmiennego, zdania.
- 4. Otwartość na odmienność i pomysły** – otwartość na kreowanie i wdrażanie nowych pomysłów. Chęć do stosowania nowych rozwiązań i podejmowania wyzwań.
- 5. Wzajemne uważne słuchanie** – zadbanie o przestrzeń dla wypowiedzi każdego uczestnika oraz uważne jej słuchanie, odpowiadanie na pytania, precyzowanie niejasnych treści oraz okazywanie zainteresowania.
- 6. Wzajemne poszanowanie dla wiedzy i doświadczenia** – nacisk na równość każdego uczestnika spotkania, poszanowanie dla ich wiedzy, kompetencji oraz doświadczenia.

RAMOWY SCENARIUSZ SUPERWIZJI UKIERUNKOWANEJ NA PRZYGOTOWANIE FIRMY NA WDRAŻANIE INNOWACJI I ZMIAN POD KĄTEM SYSTEMU KOMUNIKACJI

I. WPROWADZENIE DO SPOTKANIA (ok. 10 min)

- 1. Powitanie uczestników**
Przywitaj pracowników na pierwszym, wprowadzającym spotkaniu. Zapoznaj ich ze specyfiką metody superwizji, jej głównymi celami, zasadami oraz planowanymi rezultatami.
- 2. Zasady**
Ustal z uczestnikami zasady, jakie będą obowiązywały podczas spotkania superwizyjnego.

II. ODNIESIENIE SIĘ DO DIAGNOZY I OMÓWIENIE KONKRETNYCH SYTUACJI

Odnieś się do wyników diagnozy organizacyjnej i przeanalizuj najbardziej problematyczne obszary. W tym celu możesz skorzystać z poniższego schematu:

PYTANIE Z DIAGNOZY: CZY PLACÓWKA PRZYWIĄZUJE WAGĘ DO MOTYWOWANIA PRACOWNIKÓW?

Jeśli diagnoza wykazała, iż ponad połowa odpowiedzi na to pytanie była negatywna – należy przeanalizować ten obszar z uczestnikami. W tym celu możesz posłużyć się pytaniami pomocniczymi:

- Jak wygląda motywowanie pracowników w placówce?
- Jakie narzędzia motywacji są wykorzystywane? Jak oceniacie ich skuteczność?





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

- Wskażcie konkretne sytuacje problematyczne, których przyczyną był brak motywowania pracowników.
- Jak te sytuacje przebiegały?
- Jakie były skutki tych sytuacji?
- Jak można zapobiec temu w przyszłości?
- Jakie modyfikacje warto wprowadzić? Jak to zrobić?

PYTANIE Z DIAGNOZY: CZY W PLACÓWCE ISTNIEJE ŚCIŚLE OKREŚLONY SYSTEM NAGRÓD I KAR?

Jeśli diagnoza wykazała, iż ponad połowa odpowiedzi na to pytanie była negatywna – należy przeanalizować ten obszar z uczestnikami. W tym celu możesz posłużyć się pytaniami pomocniczymi:

- Czy Waszym zdaniem istnieje potrzeba wprowadzenia ściśle określonego systemu nagród i kar w placówce? Dlaczego?
- Jakie nagrody i kary mogłyby wg Was działać motywująco na pracowników? Które są możliwe do wdrożenia w placówce?
- Wskażcie konkretne sytuacje, w których ściśle określony system kar i nagród może okazać się pomocny.

PYTANIE Z DIAGNOZY: CZY UWAŻASZ, ŻE PLACÓWKA SKUTECZNIE MOTYWUJE SWOICH PRACOWNIKÓW?

Jeśli diagnoza wykazała, iż ponad połowa odpowiedzi na to pytanie była negatywna – należy przeanalizować ten obszar z uczestnikami. W tym celu możesz posłużyć się pytaniami pomocniczymi:

- Co może być powodem nieskutecznej motywacji pracowników?
- Jak wskazać co jest motywujące dla poszczególnych pracowników?
- Wskażcie konkretne sytuacje, z jakimi się spotkaliście w pracy, które wynikały z braku skutecznej motywacji pracowników.
- Jakie były skutki tych sytuacji?
- Jak to odbieraliście? Jakie myśli i emocje Wam towarzyszyły?
- Jakie zmiany w zakresie motywacji pracowników warto byłoby Waszym zdaniem wprowadzić?



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

III. ZAKOŃCZENIE SPOTKANIA

Podsumuj zgromadzone podczas spotkania wnioski. Zapytaj, jakie są refleksje uczestników oraz jakie zmiany wg nich powinny zostać wdrożone w strukturze organizacyjnej. Podziękuj wszystkim za aktywny udział w dyskusji oraz wartościowe pomysły.

Superwizor, po zakończonym spotkaniu superwizyjnym powinien sporządzić notatkę, w której opisz kluczowe sytuacje problematyczne, będące przedmiotem superwizji, wraz z wypracowanymi wnioskami i zaleceniami w zakresie podejmowanych rozwiązań. Wzór notatki zaprezentowano w załączniku nr 1.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Załącznik 1. Notatka podsumowująca

NOTATKA PODSUMOWUJĄCA SUPERWIZJĘ

Data przeprowadzenia superwizji:

Temat superwizji:

Imię i nazwisko superwizora:

1. Uczestnicy	Lp.	Imię i nazwisko	Stanowisko
	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
	5.		
	6.		
	7.		
	8.		
2. Skrócony opis superwizji			





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

3. Analizowane trudności	Sytuacja	Wskazywane rozwiązania
4. Wnioski i zalecenia		

Podpis superwizora

