

## Om begrepene og tjenestene:

**Supervisjon/veiledning** er en relasjonsbasert læreprosess mellom veileder og den som søker veiledning, gjerne kalt veisøker. Begrepene supervisor og supervisant er også brukt. Læreprosessen er regulert av en kontrakt mellom partene.

I prosessen er veileder (supervisor) den igangsettende, den som støtter underveis, har prosessuell innsikt, ansvar og kontroll. Veisøker (supervisant(e)) utfyller med egne faglige kunnskaper. Målet er at veisøker skal bli bedre til å utøve sitt fag, eller generelt skal få bedre innsikt i holdninger til problemstillingen han/hun jobber med. Veiledning er endringsprosess.

I veiledningen fokuseres på det relasjonelle. Og på veisøkers bevissthet om egne tankemønstre, reaksjoner og holdninger, noe som igjen har betydning for måten og evnen til å forvalte sin kunnskap på. Veiledning er en metodisk problemløsende samtale. Hvor veisøkers utfordring kan være faglig eller personlig. I læreprosessen øves veisøker i å bruke sine faglige og/eller personlige kvalifikasjoner bedre, for konstruktivt å finne kreative løsninger i det daglige, på jobb eller privat.

Problemstillingene, slik veisøker opplever dem, er utgangspunktet for veiledningen. På den måten blir veisøkers person, kunnskaper og erfaringer sentrale elementer i prosessen.

Veiledningens mål er å bedre ferdigheter i samspill med andre. Gjøre veisøker bedre i stand til å utvikle egen faglige og personlige identitet.

Supervisjon/veiledning gir:

- hjelp til faglig og personlig utvikling
- overblikk og innsikt i egne ressurser
- støtte til utvikling og endring av personlige mål
- hjelp til å bli oppmerksom på egne "blinde flekker"
- anledning til å utprøve nye handlingsmuligheter
- mulighet til å bruke personligheten mer profesjonelt i eget arbeid
- innsikt og større trygghet i egne responser på andres utspill
- bidrag til bedre samspill, motvirker subkulturer og manipulering

Bruken av de ulike begrepene kan ved første øyekast gjerne virke litt overlappende. Supervisjon, veiledning, mentoring og coaching er i utgangspunktet ulike sider ved samme sak, nemlig gjennom kunnskap og læring å dyktiggjøre mennesker, personlig og/eller profesjonelt. Likevel, det er nyanseforskjeller.

**Coaching** dreier seg om å utvikle og istandsette et menneske til å gjøre en bestemt oppgave. Du søker en coach hvis du ønsker å vite hva du skal gjøre og hvordan du gjør det, f.eks. en bestemt jobb.

**En mentor** er det du ser etter hvis du ønsker kunnskap og støtte til egenutvikling, uavhengig av noen bestemt agenda eller oppgave. En mentor er tettere på.

En dyktig coach er nødvendigvis ikke en flink mentor, men en dyktig mentor er gjerne også en flink coach.

**Rådgiving og konsultasjon** er prosessen knyttet til en rådspørres behov for svar i bestemt konkret sak.

***Å motta veiledning/supervisjon/mentoring/coaching er verdifullt.***

***De involverte har taushetsplikt.***

***Derfor er dette en trygg arena med mulighet for fordyping, kreativitet og utvikling.***

***En investering i selvstendige og trygge medarbeidere.***