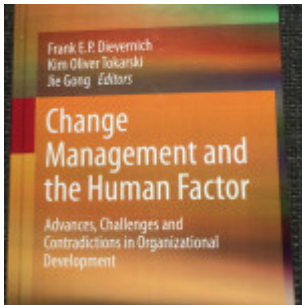
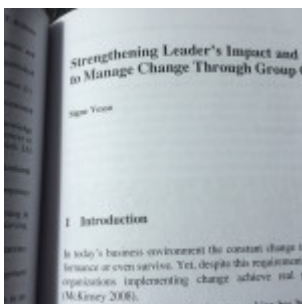


Grupi coachingu läbi juhi mõju ja muudatuste juhtimise võime tugevdamine



Olen väga rõõmus ja õnnelik:) Natuke aega tagasi jõudis minuni väike pakk, kus sees oli raamat. Raamat, kuhu oli valitud ka minu artikkel "Strengthening Leader's impact and ability to manage change through group coaching."

Viisin läbi uuringu 2009.a. ja 2010.a. , kus uurisin grupi coachingu mõju juhtidele.



Juhtide tulemused olid 2010.a. paremad. Uurisin ka usalduse mõju tulemustele ning siin ilmnes tugev seos. Nendes meeskondades, kus usaldust hinnati kõrgemalt saavutas juht kõrgemad tulemused.

Superviisor ja coach Signe Vesso aitab organisatsioonidel nende unistusi ellu viia.

Eelmise aasta lõpus sain telefonikõne küsimusega – kas olen nõus rääkima iseendast Eesti Naisele. Lähemalt uurides selgus, et kavas on teha artikkel uue aja ametitest. Nii... ja selgus, et superviisor ja coach on ajakirjaniku uurimistöö viljana Eestis uue aja ametiteks ☐

Lugu 2015 veebruari Eesti Naises:

Superviisor ja coach Signe Vesso aitab organisatsioonidel nende unistusi ellu viia



Signe Vesso
coach

Signe: “Supervisioon ja coaching on mõlemad inimeste ja organisatsiooni arengut toetavad meetodid. Supervisioon pakub toetust neile, kes toetavad ja aitavad iga päev teisi inimesi, kes töötavad keerulistes valdkondades ja vajavad seetõttu ka ise nõustamist. Näiteks juhid, õpetajad, sotsiaalvaldkonna ja tervishoiu töötajad.

Teine oluline teema supervisioonis on toetada muudatuste elluviimist.”

Coachingu mõiste on aga tulnud spordimaailmast. Tennisetreener Timothy Gallwey uskus, et sportlase kaalukaim vastane on tema enda peas, mitte teisel pool võrku. „Coaching aitab leida lahendusi ja teostada neid viisil, mis on sobivam just sellele inimesele. Fookuses on tulemuslikkuse treenimine.”

Organisatsiooni ja meeskonna superviisori ja *coachina* on Signe muutuste toetamise protsessis justkui erapooletu kõrvalvaataja. „Süsteemis sees olles on raske teha suuri muudatusi ja vahel tuleb selleks esmalt ennast muuta. Kui teeme kogu aeg samu asju, ei tasu imestada, et saame samasuguseid tulemusi.”

Signe sõnastab oma rolli nii: „Aitan alगतada organisatsioonis muudatusi ja neid ellu viia. Aitan näha olemasolevaid ressursse, mis toetavad eesmärkide saavutamist. Aitan kaardistada takistusi, mis segavad eesmärkidenijõudmist. Aitan meeskonna liikmeil omavahel läbi rääkida, dialoogi pidada ja motivatsiooni leida, lahendada raskeid situatsioone.”

Kõigepealt saab Signe kokku organisatsiooni juhiga. „Kaardistame koos praeguse olukorra. Vaatame üle, mis on missioon, visioon ja eesmärgid. Mis on see julge unistus, mille nimel me koostöö algas? Mida ja miks tahetakse saavutada? Kuidas selle poole liikuda? Mis takistab?”

Juhilt ootan tagasisidet, kuidas tema seda kõike näeb, mida pakub lahendusteks, millisteks muutusteks ta on valmis, kui palju on nõus panustama, keda kaasama?

Signe sõnul ei sünni sel moel jäik tegevuskava, vaid muutuv ja täienev, reaalsusega kooskõlas olev plaan. „Kohtume osalejatega kokkulepitud arv kordi (enamasti 6-10 korda), teeme valikuid ja otsuseid, nö. tegevusplaani – kes, mida teeb, mis kuupäevaks. Hiljem kaardistame, mis on tehtud. Mis on läinud hästi? Kui palju oleme unistuste pooleliikunud? Pilk on kogu aeg eesmärgil – kas see on jätkuvalt päevakorral

Mõistagi on see pikk periood, mille jooksul võivad asjaolud

kiiresti muutuda, inimesed minna ja tulla ning lahenduste leidmine olla keerukas. Signe nimetab oma rollina lahenduste leidja ülesannet: „Ma ei ütle, et mida ja kuidas teha, vaid kuulan ja küsin, juhin protsessi. Aitan meeskonnal teadvustada valikuid ja teha otsuseid, kuid ei otsusta nende eest. Oleme koos kulgejad, ühise nägemuse loojad. Aitan unistusti teoks teha.”

Äripäeva Koolituse erinumber kirjutab supervisioonist! Loe kliendi kogemust!

Sealt, kust lõpeb koolitus- algab supervisioon – nii kirjutab ajakirjanik Maarja Lega 20.01.2015 Äripäevas.

Aitasin artikli valmimisele kaasa aidates mõista supervisiooni olemust. Lisaks on artiklis väga head kliendilood. Toon siinkohal välja Jane Väli kogemuse.

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 tööintervjuul ja esimestel innustunud töönädalatel,” selgitas Väli, mida soovis ta supervisiooniga saavutada siis ning mida peab ka praegu prioriteetseks.

Supervisioonimeetodi abil sai meeskond lisaks teadmiste kogemuse ja oskuse neid teadmiseid 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.

Esiialgu osalesid protsessis Eesti Töötukassa Tartumaa osakonna kõik klienditööd tegevad töötajad, kokku 22 inimest. Grupi supervisioonis kohtuti neljal korral, iga kord viis tundi. Tänapäevaks on igal Töötukassa töötajal võimalus saada individuaal supervisiooni.

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 tegutsemisviise ja muuta mustreid. Supervisioon aitab vabaneda kogunenud pingetest, leida oma piire ja kavandada viise nende ületamiseks. Meetod **kasvatav töötajate kirge, loovust ning head enesetunnet.** Lisaks aitab hoida

tööjõu puuduse ajal häid töötajaid ja laseb juhil öösiti rahulikult magada.

See raamat on üks parimaid meeskonnatöö alalt, mida võib soovitada nii juhtidele kui ka alluvatele.

Tagasiside raamatule “Õnnelik meeskond”, mille juba 2008.a kirjutasime on olnud positiivne. Oleme palju tänusõnu kuulnud. Nüüd leidsin netiavarustest veel ühe arvamuse. Rõõmuga jagan seda teiega. **Siin see on:**

Pikaajalise meeskondade koolitamise kogemusega autorid räägivad lihtsalt ja inimlikult meeskonnatöö olemusest, toovad näiteid erinevatest kriisidest ja annavad juhiseid, mida ühes või teises olukorras ette võtta.

Autorite koostöö väga paljude meeskondadega on näidanud, et saavutuste, edu ja õnnelikkuse võtmed on juhi käes. Kuna juhil on oma meeskonnaliikmete üle mõjujõud ehk võim, siis tema emotsionaalsed seisundid mõjutavad tugevalt meeskonda. Autorite tähelepanekul saavutavad tunduvalt paremaid tulemusi need juhid, kes väljendavad oma meeskonnaliikmete suhtes rohkem sooje tundeid ja hoolivust.

Enamasti teebki inimesi õnnetuks meeskonnajuhi käitumine – arusaamatu juhtimine ja külmad suhted. Samuti teevad õnnetuks halvad meeskonnasisesed suhted. Kui aga meeskonnas pöörata tähelepanu vaid suhete parandamisele, ei tee see veel inimesi õnnelikuks, pigem vähendab see õnnetust. Tõeliselt õnnelikuks

teeb inimesi koosloomine, arenemine, eesmärkide saavutamine ning tunnustus nende eest.

Koosloomingu seisukohast jagavad autorid meeskondi koosmängivateks ja kooshädaldavateks meeskondadeks. Õnnetus meeskonnas on ohvrid, kes hädaldavad koos halva eilse ja tänase üle. Esiteks ei usuta positiivsesse tulevikku ja teiseks pole energiat sinnapoole liikuda. Ohvrite meeskonda iseloomustab eelkõige suletud ruumi nähtus – olukord, kus info ei liigu ja puudub võimalus avameelseteks aruteludeks. Selle tagajärjedeks on tagarääkimiskultuuri vohamine, süüdlaste otsimine lahenduste leidmise asemel.

Autorid on aastaid katsetanud viise, mis soodustaksid meeskondade koostööd ja tulemustele orienteeritust samal ajal. See, mida nad arenguprogrammide raames ettevõtetes on teinud, ongi suures osas ruumi avamine ja seda saavad teha ka meeskonnajuhid ise. Avatud ruumis on igati soodustatud inimeste vahelised tähendusrikkad vestlused ning iga meeskonnaliige on teadlik enda rollist ja vastutusest positiivsete muutuste tekitamisel.

See raamat on üks parimaid meeskonnatöö alalt, mida võib soovitada nii juhtidele kui ka alluvatele.

Lada Siimon

lvkrkraamatublogi.blogspot.com