

# Trükisoojad raamat ja kaardid!



Olen tänulik ja õnnelik.

Aastate pikkune töö on kandnud vilja ja lõpuks ongi valmis kovichiooni käsiraamat ja coachingu küsimuste kaardid.

Juba olen jõudnud esimestele kannatamatutele soovijatele pakid teele saata. Juba on jõudnud mulle lugejate ja kasutajate toetav ja hea tagasiside.

Ma tänan kõiki, kes mulle tagasisidet saadavad. See on nii kosutav ja oluline. Annab jõudu jätkata.

Saan aru, et olen suutnud luua väärtust ja need lõppematud tunnid arvuti taga ja järjest tugevamad prillid on asja ette läinud ☐

Olen nautinud kirjutamise protsessi. Olen saanud olla üksi ja mõelda. Olen saanud olla koos teistega ja katsetada. Seejärel üksi ja mõtestada.

Olen tänulik, et oma elus saan olla soovi korral vaikuses ja mõelda. Peaaegu niipalju kui tahan.

---

# Coaching 2020 – Elluviimine

Mõtlen tänutundega tagasi Coaching 2020 konverentsile.



Coaching 2020



Coaching 2020

Milline erakordne olukord. Praktikum, mis oli planeeritud füüsilise kohtumisena, intensiivse treeninguna, reaalsete coachingu sessioonidega... toimus virtuaalselt.

Õnneks olin jõudnud juba paraja koguse kogemust omandada gruppidega töös virtuaalsel viisil. Mõni aeg tagasi poleks ma seda uneski osanud ette kujutada. Ma olin see “vanakooli” superviisor ja coach, kes kohtus inimestega silmast-silma. Millegipärast kartsin kogu seda arvuti kaudu suhtlemist – see pole nagu ikka päris kontakt.

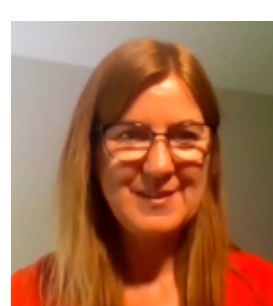
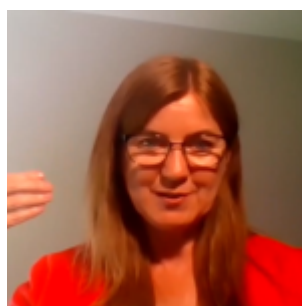
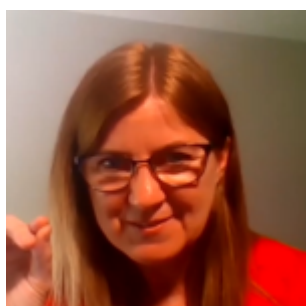
Oma suureks üllatuseks olen saanud niivõrd erilisi kogemusi töös klientidega virtuaalsel viisil.

*Jah, see on võimalik.*

*Olen jõudnud isegi teisi koolitada selles, kuidas grupiga töötada Zoomis.*

Suuresti oma osa selles kiires õppimises on olnud Äripäeva Coachingu konverentsil –

kuidas elluviia lubatu, kuigi tingimused on hoopis teised. Kuidas muutuda ise, kui ei saa muuta keskkonda.



---

## Coaching 2020 tulekul

Minu töötoa mõned sõnumid:

Oluliste muutuste äratagemiseks on vaja teha samme oma mugavustsoonist väljapoole.

Paljudest allikatest võib leida, et 80% mõtetest on pigem negatiivsed ja 98% mõtetest on täpselt samad, mis keerlesid meie peas ka eile.

Seega teadlik mõtlemine tulevikust, minevikust ja praegusest momendist loob muutust. Kõigil neil kolmel ajaperspektiivil on oma mõju saavutusvõimele. Iga kord, kui saad teadlikumaks, muutub maailm. Küsimused on võtmeks, mis võivad avada uusi uksi.

Sa oled täna see, kuhu eilsed mõtted on sind toonud, ja homme see, kuhu tänased mõtted sind viivad.

Blaise Pascal



# Coachingu töötuba BPW Ettevõtlusklubis

13.01.20 korraldas BPW Ettevõtlusklubi minu raamatu „Juhtumite lahendamine. Kõvisiooni käsiraamat“ ja **coachingu küsimuste metoodika tutvustuse töötoa.**

Osalejaid oli nii ettevõtlusklubist kui mujalt.

Jagasin oma raamatu sündimise lugu ning nagu mulle iseloomulik – esimesel võimalusel proovisime raamatu sisu praktikas järgi. Toimusid *kolleegide vahelise coachingu* praktikad väikestes gruppides ja paarides.

Osalejad aitasid üksteisel leida vastuseid oma väljakutsetele ja liikuda soovitud eesmärkide suunas.



---

## Coaching 2020 tulekul!



Et  
tevalmistused käivad!

13:30 - 14:15

## JUHILE: Elluviimise toetamise kunst



**Signe Vesso PhD** Diplomeeritud  
superviisor/coach ESCÜ

Oluliste muutuste äratagemiseks on vaja teha samme oma mugavustsoonist väljapoole. Seda aitavad teha küsimused, mida inimesed sageli iseendalt ei taipa küsida. Töötoas praktiseerime spetsiaalselt eesmärgistamise ja elluviimisega seotud küsimusi. Osalejad saavad praktiseerida coachingu vestlusi elluviimise toetamiseks.

---

# Kuidas valida endale või organisatsioonile pädevat superviisorit ja coach'i

Enesearendamise koolitused ja treeningud ei kaota vaatamata senistele ennustustele kuigivõrd oma populaarsust. Kuigi turg on tihe ja pakkujaid palju, jätkub ka kliente. Esimesed märgid väsimisest on ära tunda ehk sellest, et kasvanud on väitlused-vaidlused-võistlused selle nimel, kes on parem, erilisem ja edukam ning pakub kliendile sobivaimat ja parimat teenust.

Loe 10.10.2018:  
[https://www.personaliuudised.ee/uudised/2018/10/10/kuidas-valida-endale-voi-organisatsioonile-padevat-superviisorit-ja-coachi?utm\\_source=copypaste](https://www.personaliuudised.ee/uudised/2018/10/10/kuidas-valida-endale-voi-organisatsioonile-padevat-superviisorit-ja-coachi?utm_source=copypaste)

Pakkumiste jadas koolitus-konsulterimine-mentorlus-kootsing-supervisoon-töönõustamine-meeletreening jne püüab iga tegija oma klienti ja iseenda erilist kohta ära tunda, vaatamata sellele, et erisused on mõnikord hajuvad nagu veele tõmmatud joon.

Heaks algatuseks koostööle, mille sihiks on teenuse ühtselt hea kvaliteedi tagamine, oli kevadel koos käinud **mentorite, superviisorite ja kootside ümarlaud**, kus asjaosalised püüdsid jõuda selgusele, kas turu korrastamiseks ja töö kvaliteedi tagamiseks on vaja luua kutsestandard. Osalesid ESCÜ, Eesti mentorite ühingu, ICF Eesti, Fontese ja Self 2 esindajad, tegevust koordineeris Kutsekoda.

Jõuti kokkuleppele, et erinevatel konsultantide-nõustajate koolkondade esindajatel on üsna palju ühesuguseid pädevusi, mida saab kirjeldada hea teenusepakkuja ühiste joontena, kuid kutsestandardit selleks pole (veel) vaja vormistada. Professionaalsed coach'id, superviisorid või mentorid on koondunud enamasti mõnda Eestis tegutsevasse ühingusse, on sertifitseeritud ning saanud oma pädevusele ja eetilisele tööviisile kinnituse sellelt ühingult ja tema taga seisvalt üleilmselt organisatsioonilt (ANSE, ICF jms). Seega tasub konsultanti valides uurida vastavate erialaühingute kodulehti.

**Koolitaja, coach ja superviisor Signe Vesso on tabavalt ja selgelt iseloomustanud kootsingu, supervisiooni ja koolituse erinevusi:**

**koolitusel** on õpiväljundid eelnevalt paika pandud ja õppe jooksul kontrollitakse, kas osalejad on need saavutanud. Teadmiste saamiseks sobivad koolituse eri formaadid, sh kasutakse aktiivõppe meetodeid. Oskuste arendamiseks sobivad koolitusformaadid, mis harjutavad ja treenivad kokkulepitud oskusi.

**kootsing/coaching** on tulevikueesmärkide saavutamisele suunatud kohast, kus osalejad parasjagu on – nende ressursidega, mis praegu on olemas, otsitakse erinevaid võimalusi ja lepitakse kokku tegevussammud ja plaan.

**supervisioon** hõlmab pikemaajalist tööd väärtuste, uskumuste ja identiteediga. Selle tunnusjoon on **kliendi eneserefleksioon**.

Keskendub suure pildi mõistmisele, õppimise ja kogemuse reflekteerimisele, oma mõju teadvustamisele. Tegeletakse juhtumitega, samuti keeruliste olukordade lahendamisega, nt allasurutud konflikt, usalduse puudumine meeskonnas. Supervisioon sisaldab tausta loomist koostööks. See ei toimi, kui inimesed ei usalda üksteist, nad ei usu, et asjal on mõtet, või arvavad, et eelkõige peaksid muutuma teised, aga ka siis, kui nad ei usu, et nende meeskond sellega hakkama saab.

International Supervision and Coaching Institute'i õppejõud, coach ja superviisor Piret Bristol lisab, et **supervisioon** on nn tööhügieeni vahend, millega saab tõsta tööelu kvaliteeti ja üldist tööheaolu – nii üksikisiku, meeskonna kui ka organisatsiooni jaoks tervikuna. Supervisioon toimib tõhusamalt, kui see on regulaarne ning hõlmab inimese mõtlemise ja käitumise eri tasandeid, sealhulgas harjumusi, uskumusi ja väärtusi. Supervisiooni mõju ulatub organisatsioonis toimivate protsessideni ja toetab kindlasti muudatuste tegemist. Kui varem on Eestis muudatuste protsessi toetamiseks kaasatud välise ekspertidena koolitajad ja konsultandid, siis viimastel aastatel pöörduvad juhid aina enam superviisorite poole, eesmärgiga kindlustada muudatuste sügavam ja kestvam tulemus.

Väga oluline on supervisioon psühholoogia valdkonnas töötavate professionaalide, nt psühhoterapeutide, nõustajate, coach'ide, psühholoogide jt töökvaliteedi hoidmiseks ja on neis valdkondades kujunenud ajalooliselt iga kõrge tasemega spetsialisti töö loomulikuks osaks.

Tallinna Lastekodu arendus- ja kvaliteedijuht ning superviisor Ingrid Tiido leiab, et **superviseerimine** on tema kui juhi igapäevatöö osa, samuti nagu seda on nõupidamiste juhtimine või töö korraldamine asutuses. Tallinna lastekodu peretöötajatel on näiteks ka ametijuhendisse märgitud kohustus osaleda ametipõhises supervisioonis. Sihiks on tööprobleemid ja -suhted, -tingimused ja -juhtumid läbi arutada turvalises ja töövõimet parandavas õhkkonnas ning kindlate reeglite



alusel: abiks võetakse supervisiooni- ja coaching'u praktikatest pärit harjutused, ülesanded, tehnikad ja koostööprintsipiidid, mis selliste töökohtumiste ajal ka selgelt läbi räägitakse ja meelde tuletakse. Väärtust lisab asjaolu, et töötajad oskavad coaching'u- ja supervisioonitehnikaid edaspidi rakendada ka oma kasvandikega suheldes ja neid arendades-juhendades.

Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu juhatuse esimees Helena Ehrenbush jagab oma kogemust loomemajanduse tootearenduseprogrammis osalejana. "Järjest enam tunnen, et koolituse formaat, kus ekspert jagab oma teadmisi ja tunnustatud mudeleid ning auditoorium kuulab ja püüab kuuldot oma unikaalsele ideele kohaldada, on oma aja ära elanud. Leian, et niisugused programmid võidaksid palju formaadi muutmisest supervisioonikeskseks: see võimaldab individuaalset lähenemist ja n-ö kastist välja mõtlemist, oma ressursside tõhusamat kasutamist.

Tänapäeva majandus on järjest eripalgelisem ja edu võti on pigem isikliku kogemuse integreerimises uudsete vaatenurkadega. **Superviisor** on selles kontekstis professionaalne mõttetöö toetaja, kes suudab innustada, viidata, suunata uutele radadele ja arendada välja inimese eripära, toetades järjekindlust ja paindlikkust ideede disainimisel ja ümberdisainimisel nii, et see toetab ühtlasi ka ettevõtte arengut.

Coach, superviisor ja organisatsioonikonsultant Tarvo Tendal räägib, et **supervisioon** aitab leevendada ja läbi töötada muudatustega seotud hirmud ning läbi rääkida ja enesekohastada sellega seotud teavet nii, et "saab selgeks, mida üks või teine muutus MINU jaoks tähendab".

---

# UUS LEND COACHE JA SUPERVIISOREID



Coachide ja  
superviisorite  
3.lennu  
lõpetamine

Tere tulemast kolleegid!

Sellise tervituse sain öelda äsja lõpueksami sooritanutele kaunis Jäneda mõisasaalis.

2,5 aastase teekonna ISCI ( <http://www.isci.ee> )  
superviisori ja coachi väljaõppes lõpetas 3.lend.

Lõpetanuid olid tervitama tulnud eelmised lennud, äsja alustanud 4.lend ja Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu esindaja.

Pidu oli äge! Tuult tiibadesse!

---

# ALGAS COACHI JA SUPERVIISORI UUS VÄLJAÕPE



Milline rõõm oli avada eelmise aasta lõpus juba neljas ISCI coachi ja superviisori väljaõpe! Soovijaid väljaõppesse oli palju ja selle üle oli meil loomulikult väga hea meel. ANSE standardid püstitavad kõrged nõuded väljaõppesse tulijatele ja seda enam oli heameel, et soovijad olid valmis pingutama, et saada meie juurde õppima. Paljud võtsid endale lisaks eelsupervisiooni ja coachingut.

Ees on 2,5 aastat põnevat koosõppimist. Juba toimunu põhjal võib öelda, et meil on suurepäraseid õppijad ☐

Meie väljaõppes õppijad on huvitatud coacheedest. Kui Sa tahad coachingu kogemust, siis anna teada:)

Mis on [coaching](#) ?

---

## KAITSESIN DOKTORITÖÖ

Urisin enda EBS-s kaitstud doktoritöös “**Coachingu kultuuri arendamine läbi coachingul baseeruva juhtimisstiili**” coachingu kultuuri ja coachingul baseeruvat juhtimisstiili Eesti organisatsioonides otsides vastust küsimusele “Kuidas

suurendada juhtide mõju coachingu kultuuri kujunemisele organisatsioonis?”.

Töötasin organisatsioonide jaoks välja tööriista, mis võimaldab määratleda **kui tugevalt on organisatsioonis coachingu kultuuri tunnused esindatud**. Teiseks töötasin välja tööriista, mille abil saab juht hinnata oma coachingul baseeruva juhtimisstiili tugevust.

---

## Pärnu Konverentsid: Koolitus 2016



Pärnu  
Konverentsid:  
Koolitus 2016

25.novembril käisin Koolituskonverentsil Juhtimise töötoas jagamas mõtteid **coachingu võimalustest ja trendidest**. Näen selgelt kahte suunda. Ühelt poolt on coaching professionaliseerumas – coachid koonduvad ühingutesse, väljaõpe muutub oluliseks. Teiselt poolt on coaching minemas organisatsioonidesse sisse. Ühe paralleelina meenutab praegune protsess mulle aega, millal 20 a tagasi alustasin koolitajana. Tegin noore koolitajana väga palju müügi ja teeninduskoolitusi. Ikka väga palju ☐ Kuid millalgi see aeg sai läbi... Järjest enam hakkasid organisatsioonides

Samalaadseid koolitusi tegema sisekoolitajad. Nii oli mõistlikum ja soodsam organisatsioonile. Praegu on suurtes ettevõtetes sisekoolitusosakonnad ja see on tavapärane praktika. Samalaadset tendentsi näitavad värsked uuringud maailmas coachingu kohta. Värske 2014.a ICF ja HCI organisatsioonisisese coachingu kasutamise uuring näitab, et 50% küsitletud organisatsioonidest kasutab sisemisi *coach*-e ning 82% organisatsioonidest kasutavad juhid coachingu oskusi.