

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.

50 parimat juhtimise blogi 2015.aastal

**Jagan teiega suveks
lugemiselamusi ☐**



Teie ees on 50 parimat juhtimise blogi.

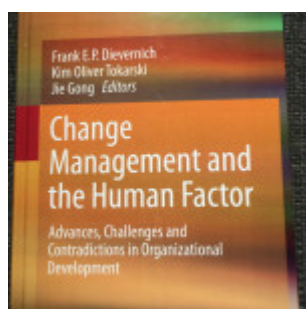
Sellisel viisil pannakse pingerida kokku neljandat aastat.

Need, kes on ülespoole liikunud – on märgitud rohelise värviga. Allapoole liikunud on punased

Loe

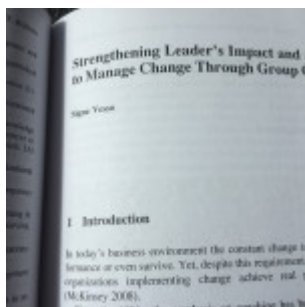
lähemalt: <http://blog.readytomanage.com/best-50-leadership-blog-sites-in-2015/>

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.

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