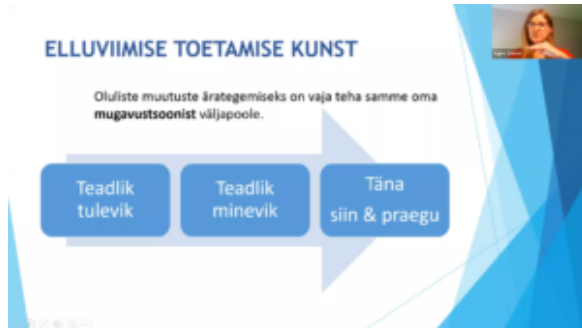


# Coaching 2020 – Elluviimine

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.

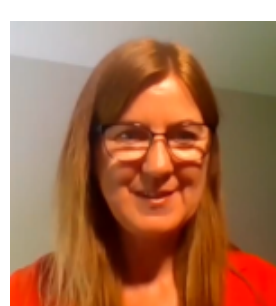
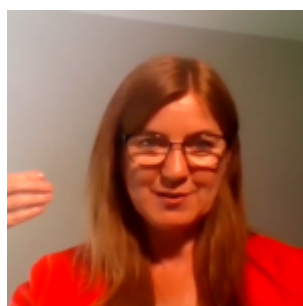
Oma suureks üllatuseks olen saanud niivõrd erilisi kogemusi töös klientidega virtuaalsel viisil.

*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.



---

## Juhtimiskonverents

Minu aasta kokkuvõte ja rõõmu jagamine!

Aasta lõppes suurepäraselt – 3 aastat ettevalmistust sai ahjusoojaks!

Mul oli au, et Tallinna Haridusamet valis 10.12.19 **juhtimiskonverentsi raamatuks** „Juhtumite lahendamine. Kõvisiooni käsiraamat.“

Samuti said osalejad endale „Coachingu kaardid. Väljakutse. Õnnestumine.“

Viisin konverentsil läbi ka töötoa ca 250-le osalejale.

Uuel aastal tulevad käsiraamat ja coachingu kaardid ka müüki.



---

## Äripäeva Koolituse erinumber kirjutas 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 tööpäevadel," selgitas Väli, mida soovis ta supervisiooniga saavutada siis ning mida peab ka praegu prioriteetseks.

Supervisioonimeetodi abil sai meeskond lisaks teadmistele 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. Täna 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 **kasvatatakse töötajate kirge, loovust ning head enesetunnet.** Lisaks aitab hoida tööjõu puuduse ajal häid töötajaid ja laseb juhil öösiti rahulikult magada.