

Coaching

Teenused

COACHING

Tule ja osale pooleaastasel juhtide grupicoachingul –[loe edasi](#)

Mis on coaching?

Coaching on protsess, mis toetab inimeste eesmärkide elluviimist ning isikliku ja professionaalse potentsiaali avastamist.

Meeskonna coaching aitab meeskonna potentsiaali avastada, motivatsiooni tõsta, ühiselt soovitud muudatusi algatada, tegutsemissuundi konkretiseerida, tulemuslikkust suurendada, püstitatud eesmärke elluviia.

Oluline on, et coaching aitab inimesel leida enda ees seisvatele küsimustele lahendusi ja viia neid ellu viisil, mis on kõige sobivam just temale.

Peamised märksõnad:

- **Teadlikkus** – teadlikkus oma ambitsioonidest, soovidest, unistustest, oma hetkeolukorrast- oma ressurssidest ja takistustest, kõikvõimalikest lahendustest. Teadlikkusele tugineb

enesejuhtimine – eesmärkide poole liikumine.

- **Vastutus** – kui inimene või meeskond jõuab lahendusteni ise, siis võtab ta ka vastutuse nende ideede elluviimise eest. Kui keegi ütleb ette, kuidas peab tegutsema, siis tavareaktsiooniks on alateadlik vastupanu.
- **Eneseusk** – teadlikkus annab enesekindlust, edudele keskendumine tõstab usku, et soovitu saavutamine on võimalik.
- **Arengule, õppimisele keskendumine** – coachingu puhul käsitletakse vigu kui õppimise võimalusi, mitte kui võimalusi süüdlase leidmiseks. Vigu ei ignoreerita ning peideta, vaid püütakse kiirelt parimal viisil reageerida ja õppida neist tuleviku tarbeks.
- **Lahendustele keskendumine** – coaching keskendub selgelt lahendustele, mitte probleemidele. Muuta saab enda tänast seisundit ja tulevikku. Probleeme käsitletakse kui tuleviku eesmärke ja tegeletakse lahenduste leidmisega. Takistuste kirjeldamine on eelkõige seotud lahendusstrateegiate valikuga.
- **Väljakutse** – coaching tähendab piiride avardumist ja “kastist välja” mõtlemist, coachingu protsess toetab väljakutsete vastuvõtmist ja saavutamist.
- **Elluviimine** – coaching erineb

koolitusest selle poolest, et siin on fookuses reaalseste sammude ära tegemine.

- **Regulaarne ülevaatamine** – öeldakse, et “inimesed on oma harjumuste ohvrid”, regulaarne ülevaatamine aitab teha soovitud muutused, murda välja kujunenud harjumuspärasest mõtteviisist ja käitumisest.
- **Fookuse hoidmine** – millele keskendud, see kasvab. Coachingu protsess hoiab fookuses kokkulepitud prioriteete.

Kes on coach?

Coach aitab soovitud muutusi juhtida, aitab teisel poolel võtta vastutust ja tegutseda nii, et ta võtab oma potentsiaali maksimaalselt kasutusele.

Sir John Whitmore on öelnud: “Psühholoogilise ettevalmistusega coachid on personaalse arengu psühholoogilise küljega tegelemiseks paremini varustatud. Olen ettevaatlik puhtalt akadeemilise psühholoogia tausta suhtes - on erinevus selles, kas intellektuaalselt mõista psühholoogiat või praktiseerida seda. Inimesed, kes on treenitud rakenduslikes psühholoogia praktikates nagu psühhoteraapia on enam võimelised kasutama psühholoogilisi printsiipe coachingus.”

Miks coaching?

Vastavalt PriceWaterhouseCoopers ja Association Resource keskuse poolt läbi viidud coachingu uuringule (2011) on keskmine coachingu ROI (return on investment) ettevõtte jaoks 700%, **st coachingusse investeeritud raha teenib ettevõtte tagasi 7-kordselt.**

Neuroloogia alased uuringud on näidanud, et aju on palju aktiivsem, kui ta leiab ise lahendusi probleemile. Just selline aktiivne ajutegevus leiab aset ka küsimuste esitamise ajal. Küsimused stimuleerivad aju. Selle protsessi käigus moodustuvad uued seosed eri ajupoolte vahel, mis on vajalikud, et tulla toime muutuste ja keeruliste valikutega

See erineb sellest, kui vastused öeldakse teiste poolt ette. Juhul kui lahendused tulevad teistelt, siis isegi kui need on mõistlikud – inimesel tekib alateadlik vastupanu selle lahenduse elluviimisele.

Millist coachingu liiki valida?

Individaalne coaching – teen individaalset coachingut juhtidele, kelle organisatsiooniga parajasti töötan. Nt. kui meil on meeskonna coaching, siis kohtun regulaarselt ka meeskonna juhiga.

Grupi coaching – sobib suurepäraselt

keskmisele ja suurele organisatsioonile. Nt juhtide grupicoaching – võimalus juhtidel õppida üksteise kogemustest, aidata üksteisel eesmärke ja tegevuskavasid seada, tagasisidestada üksteise arenguprotsessi, paraneb koostöö eri üksuste juhtide vahel.

M.Goldsmith on öelnud grupicoachingu kohta " Ma olen töötanud äärmiselt edukate juhtidega, kes soovivad saada veelgi paremaks. Kõige paremaid tulemusi saavutanud juhid on olnud grupi liikmed, mis on toetanud nende arengut ja aidanud olla järjekindlad".

Meeskonna coaching – aitab meeskonnal liikuda sellest kohast, kus ollakse – soovitud tulevikku. Tegeleb konkreetse meeskonna teemadega – aitab leida üles meeskonna tugevused ja neid rakendada ühiste eesmärkide saavutamisse.

Kollegiaalne coaching – sarnast tööd tegevate inimeste ühine õppimine ja osalejate tööalaste olukordade lahendamine kokkulepitud metoodika alusel rühmaliikmete endi poolt.

KASUD, mis tulenevad kui coaching toimub grupis (meeskonnas):

- Osalejad õpivad üksteise kogemustest, saavad inspiratsiooni ja innustust.
- Samast valdkonnast osaleja võib

anda väärtuslikku tagasisidet, kuna näeb teemat eemalt ja seetõttu omab laiemat perspektiivi ning toob välja võimalusi, mida teine ise ei näe hetkel.

- Kuuldes teiste kogemusi tekivad osalejatel paralleelid iseenda tööga ning ilmnevad lahendused, mille peale muidu ei tuleks.
- "Kollektiivne tarkus" mis ilmneb grupis on üks põhikasusid, mida osalejad kõrgelt hindavad.
- Grupicoaching on organisatsioonile tunduvalt kuluefektiivsem kui individuaalne coaching. Lisaks on grupicoachingul tugevad eelised, mida individuaalne protsess ei võimalda.
- Grupicoaching võimaldab tõsta motivatsiooni ja tulemuslikkust mistahes organisatsiooni tasandil. Nt võib toimuda grupicoaching uutele juhtidele, klienditeenindajatele peale koolitust selleks, et soovitud teeninduskultuuri elemendid ellu rakendada, sisekoolitajatele, meeskonnajuhtidele, et aidata meeskondadel parimaid tulemusi saavutada jne.
- Grupicoaching aitab ellu viia organisatsioonilisi muudatusi, Nt kui grupicoachingus osalevad erinevate meeskondade juhid, siis grupicoachingu protsessi käigus toimub elluviimise toetamine, juhid kuulevad erinevate

osakondade edulugusid ja ka väljakutseid. Tekib parem üksteise mõistmine ja paraneb ka igapäevane koostöö.

- Koolituste efektiivsust tõstab grupicoachingu rakendamine. Olulised pole mitte teadmised, vaid nende ellurakendamine.

Coachiv juhtimisstiil ehk arendav juhtimine

Juhid saavad oma tulemuslikkust tõsta läbi coachingu printsiipide rakendamise. Järjest enam on hakanud levima arendav juhtimisstiil, kus juht mitte ei ütle ette, kuidas asju peab tegama ja ei anna nõu töötajatele, vaid pigem küsib õigeid küsimusi, mis aitavad töötajatel ise lahendusteni jõuda.

Seeläbi **kasvab töötajate vastutuse võtmine** lõpptulemuste eest ja **rahulolu**.

Arendav juhtimine suurendab inimeste teadlikkust ning seeläbi **tulemuslikkust**. Üleminekul traditsioonilisest juhtimisest arendavale juhtimisele tuleb suurim muutus teha mõtlemisviisis.

Kuid väga tihti tuleb see muutus kiiresti – siis kui juht saab esimesed edukad kogemused coachingu mõjust :).

- Võimalused
- [Kollegiaalse coachingu töötuba](#)
- [Meeskonna coaching](#)
- [Grupi coaching](#)
- [Grupi coaching juhtidele](#)

- [Coachingu oskused juhtidele](#)
- [Intervjuu Eesti Supervisiooni- ja Coachingu Ühingu esimehe ja ISCI õppejõu Signe Vessoga supervisioonist ja coachingust.](#)
- [Bill Mullally, Piret Bristol ja Signe Vesso räägivad, mis on supervisioon ja coaching.](#)
- [Äripäeva artikkel](#)



Signe Vesso