



Eesti
NLP
Instituut

Kokkuvõte

läbiviidud 2-päevasesest (16 tundi) koolitusest teemal

“Meeskonnavaim ja -vägi”

koostas **Ave Eero**

Eesti NLP Instituut

märts 2018

I. Osalejate poolt antud hinnangud

Osales: 18 inimest

1.1 Viiepunkti süsteemis antud hinnangute keskmised:

Koolitaja töö: 4,94
Koolitusprogramm: 4,88
Koolituse läbiviimise tingimused: 4,88

1.2 Sõnalised hinnangud:

Meeldiv seltskond. Positiivne, kaasahaarav. Hea ja huvitav. Huvitav. Mõtlemapanev, palju mõtteainet. Normaalne. Huvitav, kaasahaarav. Kompaktne. Elulised näited. Põnev ja aktiivne, pani mõtlema. Loominguline, tänu paljudele rühmatöödele võimalus ka kolleege paremini tundma õppida. Toimiv. Pani mõtlema. Kindlasti kasulik ja värskendav. Ohtralt uusi ideid ja mõtteid meeskonna intensiivistamiseks. Hästi oli seotud teooria ja praktika. Meeldis visualiseerimine.

1.3 Kuidas saaks koolitust paremaks muuta?

Peale kaarditriki kaost anda ette uus ülesanne ja vaadata kas nüüd toimitakse süsteemselt. Võiks püüda lahendada ka konkreetseid firma siseseid probleeme suhtlemisel. Aktiivsem osalemine. Keelata õhtune pidu :) (nali) Võiks lisada lühikese videosektsiooni enese kõrvalt vaatamiseks meeskonnas tegutsemise ajal.

1.4 Olulisemad punktid osalejate endale võetud arenguülesannetest:

- Rohkem küsida täpsustavaid küsimusi.
- Suhtlemine, suhtlemine ja veelkord suhtlemine.
- meeskonna tundma õppimine.
- Kuulata, mõelda, tegutseda.
- tagasiside andmine, viis kuidas anda. Eesmärkide ja suundade täpsustamine. Meeskonna juhtimine, delegeerimine.
- Jätkan oma otsinguid parima suhtlemise saavutamiseks. Tervislikud eluviisid.
- Individuaalse töö/vastutuse/ülesannete suurendamine iga meeskonnaliikme suhtes, Võimaluse andmine igale meeskonnaliikmele.
- Õppida rohkem sallivust ja teistega arvestamist. Tagasiside andmine ja vastuvõtmine. Arusaamatuste lahendamine detailide küsimise teel.
- Ära pane silti. Anna alati tagasiside. Tegutse enne, kui konflikt jätkub kriisi faasi.
- Avatud suhtlemine. Teise poole ära kuulamine. Koostöö läbi arutelu.
- Infovahetuse intensiivistamine tootmisüksuste vahel. Rohkem julgust uute projektide käivitamisel.
- Meeskonnaliikmete tundma õppimise kaudu lihtsustub igapäevane tööalane suhtlemine. Meeskonnatöö tõhustamine. Tagasiside andmine.

II. Koolitaja kommentaar toimunud koolitusele

Koolituspäevad möödusid rõõmsameelses, asjalikus ja tegusas õhkkonnas. Aitäh osalejatele tegutsemislusti, kaasahaaravate arutelude ja ideede väljapakumise eest!

Toon ära kokkuvõtte koolitusel toimunud olulisematest individuaalsetest ülesannetest ja rühmatöödest, lähtudes koolituse oodatud tulemusest ja õpiväljunditest.

Koolituse oodatud tulemuseks oli: koolituse läbinuna eristab osaleja koostööd soodustavaid ja takistavaid tegureid ning tunneb enda mõjusfääri jäävaid võimalusi koostöö tulemuslikumaks muutmisel.

Õpitulemuste hindamismeetodina kasutati eneseanalüüsi, rühmatöid ja rühmaliikmete tagasisidet ning koolitaja tagasisidet.

Koolituse alguses kaardistati osalejate peamised ootused-vajadused, millega koolitusele tuldi:

- kuidas suhtlemist parandada
- avastada koostöö kitsaskohti
- põnevalt aega viita ja midagi uut õppida
- parandada omavahelist suhtlemist
- saada meisterlikuks suhete eksperdiks
- kuidas fookust hoida
- kuidas öelda halbu asju välja nii, et keegi ei solvuks
- muuta tagasiside tõhusamaks
- et infoliikumine „loksuks paika“
- et õige info jõuaks õigete inimesteni
- probleemide lahendamise paremaks muutmine
- kuidas olla iga päev parimas vormis
- õppida lähemalt inimesi tundma
- saada omavahel rohkem tuttavaks

Kuna meeskonnana toimimise üheks oluliseks teguriks on ühine arusaam eesmärgist ja olulistest väärtustest, sai **rühmatööna paberile „Meie“ – pilt**, millel kajastusid vastused kolmele küsimusele;

1. Mis meid ühendab?
2. Mis on meie jaoks tähtis?
3. Millise jälje tahame meeskonnana jätta?

Rühmatööna määratleti „HEA KOOSTÖÖ“ tähendus. Hea koostöö puhul on täidetud järgmised tingimused:

- üksteist tunnustatakse
- töö on tulemuslik
- vähe on konflikte
- suhted on head
- keskendutakse üksteise mõistmisele
- aktsepteeritakse inimeste erinevusi
- asjaajamine toimub kiiresti
- toimib pidev ja korrektne infovahetus

**Väikestes rühmades leiti vastused järgmistele küsimustele:
MILLE EEST TASUB IGAÜHEL KOOSTÖÖS VASTUTUST VÕTTA?**

- oma töö eest
- oma juhtimistiili eest
- oma valikute eest
- oma vigade eest
- tulemuste ja terviku eest

MILLISED KOHUSTUSED TASUB IGAÜHEL VÕTTA, KUI SOOVIME HEAD KOOSTÖÖD?

- jagada infot
- aktsepteerida teisi osalisi
- aidata-toetada
- olla tähelepanelik
- olla eesmärgile orienteeritud
- olla koostööaldis
- olla avatud uutele ettepanekutele ja kokkulepetele
- olla korrektne

MILLISED ÕIGUSED ON IGAÜHEL KOOSTÖÖS?

- õigus oma arvamust avaldada
- õigus teha ettepanekuid
- õigus saada-omada infot
- õigus jääda eriarvamusele

Koostöö õnnestumise seisukohalt on oluline lähtuda järgnevusest OLLA (koostöövalmis) – TEGUTSEDA (eesmärgipäraselt ja teisiarvestavalt) – SAAVUTADA (soovitud tulemus).

Osalejad said hinnata omavahelise koostöö sujumist koostööharjutuses „Võlukomplekt“. Ülesandele järgnenud analüüsi käigus toodi välja koostöös ilmnunud tugevused ja arenguruum :

Tugevused:

- üldine osavõtt ja pühendumine ülesandele
- selged kokkulepped otsustamise protseduuris
- toetav õhkkond
- usaldus
- vaba arvamuste avaldamine
- valmisolek jääda eriarvamusele
- üksteise ärakuulamine
- surve puudumine

Arenguruum:

- täpsustavate küsimuste esitamine
- infovahetuse suurem selgus
- vajaduste ja huvide kindlaksmääramine
- võit-võit lähenemisviisist lähtumine

Õpiti paremini tundma enda ja teiste lähenemisviise tööle, probleemide lahendamisele ja prioriteetide seadmisele. **Väikestes rühmades hinnati oma meeskonna praegust „tervislikku seisundit“.** Meeskonna suurima tugevusena toodi välja, et meeskond on lahenduste otsimisele orienteeritud ja erinevusi väärtustatakse ning omatakse ühist eesmärki ja visiooni.

Meeskonna arenguruumina nähti koosolekute efektiivsemaks muutmist (eelnev kodutöö!) ja probleemide korral süüdistamise vältimist.

Rühmaarutelul pakuti välja vastused küsimustele: „Mis on mulle koostöös kõige tähtsam?“ ja „Mida ma ootan oma meeskonnaliikmetelt?“ Arutlesime ühiselt selle üle, kuidas üksteise erinevusi koostöös arvestada.

Koostöö algab suhtlemisest ja meeskonnatöö areneb kõige paremini meeskonnatööd tehes. Sellest lähtuvalt oli koolitusel mitmeid meeskondlikke ülesandeid, mille käigus osalejad said oma koostööoskusi analüüsida ja lihvida.

Meeskondlikule ülesandele „Torni ehitamine“ järgnenud analüüsi käigus toodi välja koostöös ilmnunud tugevused ja kitsaskohad:

Tugevused:

- Üldine kaasahaaratus ja pühendumine ülesandele
- Tulemuslik planeerimine
- Üksteist toetav suhtlemine
- Oskus näha „suurt pilti“
- Loominguline ja heatujuline, positiivne õhkkond
- Kõik kaasatud
- Uute ideede väljapakkumine
- Vastutuse võtmine

Kitsaskohad:

- Ähmane arusaam üldisest nägemusest
- Vähene ideede täpsustamine ja jagamine
- Protsessi juhi puudumine
- Rollid täpselt jagamata

Analüüsiti ka ülesande käigus ilmnunud meeskondlikke rolle: tugevalt olid esindatud „koordineerija“, „juurutaja“, „elluviija“ ja „meeskonnamängija“ rollid.

Meeskondlikule ülesandele „Kaarditrikk“ järgnenud analüüsis toodi välja peamised tulemusliku koostöö takistajad ja soodustajad.

Mis takistab meeskonnatööd?

- segased eesmärgid
- ühise arusaama puudumine
- oma hüpoteesi „klammerdumine“
- teiste ideede mitte arvesse võtmine
- teiste mittekuulamine
- fookuse hajumine
- korruga rääkimine
- endas kinni olemine, erinevate arvamuste mitte ärakuulamine
- protsessi juhi puudumine

Mida on vaja, et meeskonnatöö toimiks?

- üldist ja arusaadavat eesmärki
- ühist lähtealust
- mõistete selgeksrääkimist
- protsessi juhi olemasolu
- protseduuriireeglites kokkuleppimist
- kõikide kaasamist
- erinevate seisukohtade väljaütlemist ja ärakuulamist
- respekti teineteise vastu
- mängulisust ja ülesandele pühendumist

Rühmatöös „**Kuidas anda mõjusalt tagasisidet?**“ toodi välja olulised tegurid, mida arvestada tagasiside andmisel:

Hästi edastatud tagasiside on:

- eesmärgistatud
- tugineb konkreetsetele faktidele
- täpne, mitte üldine
- sisaldab ettepanekuid muutusteks
- arvestab tagasiside saaja isikuga
- antud pinget maandaval, mitte pinget tõstval viisil

Tagasiside andmisel on keelatud:

- üldistused
- inimese samastamine probleemiga
- emotsioonidesse laskumine
- ebaviisakalt käitumine
- pealiskaudsus
- enda väljaelamine
- teiste inimeste juuresolek

Koolituse lõpuosas rühmatöös „Grupiportree“ rakendati „väärtustava-tunnustava pilgu“ kasutamist meeskonnakaaslaste suhtes. Väikestes rühmades said sümbolitena paberile kõikide meeskonnaliikmete tugevused ja väärtuslikkus oma meeskonna jaoks. Meeskonnal on, mille üle uhkust tunda!

Koolituse kokkuvõttena pakkus iga osaleja välja 1-2 viisi omavahelise koostöö tugevdamiseks.

Jätakuvalt positiivset meeskonnavaimu ja rahuldustpakkuvaid tulemusi soovides,

Ave Eero

Eesti NLP Instituut

Märts 2018