



Eesti  
NLP  
Instituut

## Kokkuvõte

läbiviidud 2-päevasest (16 tundi) koolitusest teemal

### **“Meeskonnavaim ja -vägi”**

koostas **Ave Eero**, Eesti NLP Instituudi koolitaja

2018

# I. Osalejate poolt antud hinnangud

---

**Osales: 18 inimest**

## 1.1 Viiepunkti süsteemis antud hinnangute keskmised:

Koolitaja töö:	4,94
Koolitusprogramm:	4,88
Koolitustingimused:	4,65

## 1.2 Sõnalised hinnangud:

Meeldiv seltskond. Positiivne, kaasahaarav. Meeldis, et oli palju praktilisi ülesandeid. Kompaktne. Hea ja huvitav. Huvitav. Mõtlemapanev. Palju mõtteainet, huvitavad analüüsid. Normaalne. Huvitav, kaasahaarav. Põnev ja aktiivne, pani mõtlema. Loominguline, tänu paljudele rühmatöödele võimalus ka kolleege paremini tundma õppida. Inspireeriv. Toimiv. 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 kaarditrikki anda ette uus ülesanne ja vaadata, kas nüüd toimitakse süsteemselt. Võiks püüda lahendada ka konkreetseid ettevõttesiseseid probleeme suhtlemisel. Keelata õhtune pidu :) (nali) Võiks lisada lühikese videosektsiooni enese kõrvalt vaatamiseks meeskonnas tegutsemise ajal.

## 1.4 Olulisemad punktid osalejate endale võetud arenguülesannetest:

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

## II. Koolitaja kommentaar koolitusele

---

Koolituspäevad möödusid rõõmsameelses, asjalikus ja tegusas õhkkonnas. Aitäh osalejatele aktiivse kaasalöömise, 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 hindamiseetodina** kasutati eneseanalüüsi, rühmatöid, grupiliikmete tagasisidet ja koolitaja tagasisidet.

**Koolituse alguses kaardistasid osalejad** oma peamised ootused-vajadused, millega koolitusele tuldi:

- kuidas suhtlemist parandada
- avastada koostöö kitsaskohti
- midagi uut õppida
- parandada omavahelist suhtlemist
- saada meisterlikuks suhete eksperdiks
- 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 koolituse alguses rühmatöödena väikestes rühmades paberile „**Meie**“ – **pilt**, millel kajastusid vastused kolmele küsimusele:

1. Mis meid ühendab?
2. Mis on meie jaoks tähtis?
3. Millist jälge tahame meeskonnana jätta?

Koolituse algul **määratlesime „HEA KOOSTÖÖ“ olemuse**. 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 juhtimisstiili eest
- oma valikute eest

- oma vigade eest
- tulemuste ja terviku eest

### **MILLISED KOHUSTUSED IGAÜHEL TASUB 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).

### **Väikestes rühmades hinnati oma meeskonna praegust „tervislikku seisundit“ ja toodi välja meeskonna suurimad tugevused ning arenguruum:**

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.

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

### **Meeskondlikule ülesandele „Torni ehitamine“ järgnenud analüüsi käigus toodi välja koostöös ilmnenud 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 ilmnenud 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
- korraga 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
- protseduurireeglites kokkuleppimist
- kõikide kaasamist
- erinevate seisukohtade väljaütlemist ja ärakuulamist
- respekti teineteise vastu
- mängulisust ja ülesandele pühendumist

Meeskonnaülesannete kasutegurina toodi välja, et õpiti paremini tundma enda ja teiste lähenemisviise tööle, probleemide lahendamisele ja prioriteetide seadmisele.

Meeskondlikele ülesannetele järgnenud analüüsi käigus analüüsiti omavahelise koostöö tugevdamise võimalusi ja iga osaleja pakkus välja 1-2 viisi koostöö kvaliteedi tõstmiseks.

Rühmatöös „**Kuidas anda mõjusat 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 lõpuosa rühmatöös „Grupiportree“** rakendati „väärtustava-tunnustava pilgu“ kasutamist ja väikestes rühmades said sümbolitena paberile kõikide meeskonnaliikmete tugevused ja väärtuslikkus oma meeskonna jaoks. Meeskonnal on, mille üle uhkust tunda!

**Jätakuvalt positiivset meeskonnavaimu ja rahuldustpakkuvaid tulemusi soovides,**  
**Ave Eero**

**Eesti NLP Instituut**

**Aprill 2018**