

## TUNNE LIIGET



Küsis  
**MOONIKA KUKK**  
Turundusdirektor

# Töötaja arendamine – konkurentsieelis?

Ühe eduka ettevõtte või tiimi taga peitub kompetentne ja hea juht, kelle oskuste igakülgne arendamine on vajalik. Samas ei saa ära unustada ka töötajate arengut, sest ettevõtte peab toimima kui tervik. Uurisimegi Wilson Learningu juhatuse liikmelt **Mati Ilissonilt**, mis tasemel on Eesti juhid ning millises suunas peaksid tööandjad oma töötajaid koolitama.

## Millist kasu annab ettevõttele juhtimiskvaliteedi kasvatamine?

Juhtimiskvaliteedi kasvatamine on suunatud kõrgema tootlikkuse, suurema pühendumuse ja paremate tulemuste saavutamisele ning seeläbi ettevõtete konkurentsivõime tõstmisele. Organisatsioonid ootavad juhtidelt tulemusi, kuid selle saavutamiseks on vaja keskenduda rohkemale. Uuringud näitavad, et suur tulemuslikkus ei jää aja jooksul püsima, kui sellele keskendumisega ei kaasne rahulolu kõrget taset. Strateegia rakendamiseks ja äriliste tulemuste saavutamiseks peavad juhid looma keskkonna, kus tulemuslikkus on ühendatud rahuloluga. Need oskused nõuavad *leadership* ja *management* oskuste kombineerimist.

## Wilson Learningu arenguprogramme kasutatakse enam kui 50 riigis. Milline on Eesti juht võrreldes nende riikide keskmisega?

Erinevate riikide juhtimiskultuurid ja tavad on erinevad, seetõttu ei ole me võtnud omale eesmärgiks otsida võrdlusmomente kogu maailma mastaabis. Ingliskeelses keskkonnas läbi viidud juhtimisalaste küsitluste põhjal on keskmisena meie juhtide *management*'i alased kompetentsid täiesti konkurentsivõimelised, *leadership*'i osas on aga arenguruumi. Pigem on muret tekitav Eesti juhtide ebaühtlane tase – käärid edukate ja madala kompetentsiga juhtide vahel on väga suured.

## Millises suunas võiksid Eesti juhid end rohkem arendada?

Wilson Learning juhtimistegevuste hindamise küsitlus toob välja juhi personaalsed tugevused ja nõrkused. See võimaldab suunata arengufookuse just kõige vajalikus suunas. Arengu eelduseks on olukorra teadvustamine ja soov seda muuta. Kui midagi üldis- ➤



Mati Ilisson

## Käärid edukate ja madala kompetentsiga juhtide vahel on väga suured.

▶ tavalt välja tuua, siis eestvedamisega (*leadership*) seonduvad kompetentsid, näiteks *coaching*, tagasisidevestlus jne.

### Mis oleks teie arvates see, mis aitaks praeguses tihedas konkurentsiolukorras ettevõtetel eristuda? Millises suunas töötajaid koolitada?

Ettevõtete eristumine on teema, kuhu edukad firmad pidevalt investeerivad. See puudutab nii protsesse kui ka töötajaid. Meie suurimad kliendid on viimasel ajal oluliselt suurendanud investeringuid müügi- ja klienditeeninduse valdkonna töötajate kompetentside tõstmisele ja ühtlustamisele, samuti juhtimistegevuste ja meeskonnatöö tõhustamisele. Eestis on veel ka selliseid firmasid, kes ei oska enda töötajate arengusse panustamist piisavalt väärtustada. Mõnikord arvatakse,

et kui töötaja saab enda peamiste tööülesannetega rahuldavalt hakkama, siis sellest piisab. Tulemuseks on see, et isegi, kui töötajaid koolitatakse, siis üksnes kitsalt erialaspetsiifilistes valdkondades. Sageli ei osata näha, mis kasu annab ettevõttele näiteks töötajate enesejuhtimis- ja suhtlemis- oskuste arendamine. Edukad ettevõtted on juba ammu mõistnud, et lisaks erialaspetsiifilistele valdkondadele tuleb töötajaid samas mahu koolitada ka „pehmetes“ valdkondades, sest see tagab töötajate suurema pühendumise ja parema meeskonnatöö ning toob endaga kaasa ka oluliselt paremad majandustulemused.

### Koolitusettevõtteid on Eestis mitmeid. Mis on oluline koolitust tellides või millele peaks koolitust ostes keskenduma?

Koolituse ja konsultatsiooni pakkujaid on turul tuhandeid. Kliendil on sageli keeruline valikuid teha.

Oma esmase valiku tegemisel võiks heita pilgu näiteks Koolitus- ja Konsultatsioonifirmade Liidu kodulehele ([www.kfl.ee](http://www.kfl.ee)). Liidu liikmed lähtuvad ühtsetest kvaliteedinõuetest ja eetikakoodeksist. Eelkõige tuleb keskenduda sellele, kelle poolt pa-

kutavad lahendused toetavad kõige enam soovitud eesmärgi ja tulemuslikkust. Oleme uhked, et ühena vähestest koolitusturul tegutsevatest ettevõtetest kuuluvad Wilson Learning arenguprogrammid maailma TOP 20 hulka ([www.trainingindustry.com](http://www.trainingindustry.com)). See võimaldab meil aidata kliente kõige professionaalsemal moel. Edukad ettevõtted on orienteeritud õpitu maksimaalsele ellurakendamisele ja uue kvaliteedi saavutamisele. Koolitus on hästi planeeritud investeering, mitte kuluartikkel. Koostöös koolituspartneritega leitakse parim lahendus eesmärkide saavutamiseks, tagatakse töötajate kõrge motiveeritus nii õppeprotsessi kui ka õpitu kasutuselevõtu käigus.

### Miks on Wilson Learning Estonia OÜ kaubanduskoja liige?

Wilson Learning Estonia astus kaubandus-tööstuskoja liikmeks eelkõige missioonitundest ja soovist olla väärika organisatsiooni liige. Ainult üheskoos saame kaasa rääkida selles, milliseks kujuneb Eesti ettevõtluskeskkonda toetav majandusruum ja haridusmaastik.

