

NÄIDIS



Arenguestluse vorm, kus sisend on saadud *Job Crafting Exercise*'st

Job Crafting Exercise ehk töö kohandamise harjutusest saadud töötaja teadmine	Juhis töötajale vestluseks	Juhis juhile vestluseks
Milliseid tööülesandeid Sa naudid kõige enam?	Miks need tööülesanded meeldivad Sulle? Kas neil on ühiseid jooni?	Mõttele tagasi, millistes situatsioonides/tegevustes oled seda töötajat näinud saavutamaks väga häid töötulemusi või mil ta on olnud väga innustunud, pühendunud ja motiveeritud? Mida ta siis täpselt tegi (tegevused, ülesanded, projektid jm)? Räägi seda töötajale. Küsi: mis teeb just need tööülesanded või tegevused Sinu jaoks innustavaks?
Tuvasta ja nimeta vähemalt viis oma tugevust (kompetentsi) , mida rakendad oma töös.	Millised kompetentsid on eriti olulised Sinu töö tegemiseks (vastavalt näiteks kutsestandardile, ametijuhendile)? Milliseid hinnanguid enda kompetentsidele oled saanud (kolleegid, kliendid, 360 kraadi tagasiside jt)? Milliseid kompetentse rakendades tunned end eriti energiat täis olevat? Arutle juhiga, milles oled tugev. Too näiteid.	Mõttele tagasi, millistes situatsioonides/tegevustes oled seda töötajat näinud saavutamaks väga häid töötulemusi või mil ta on olnud väga innustunud, pühendunud ja motiveeritud - milliseid kompetentse ta siis rakendas? Millist tunnustust ja positiivset tagasisidet oled kuulnud töötaja kompetentse kohta? Jaga töötajaga, too näiteid.
Leia 2-3 kompetentsi, milles soovid parem olla.	Need võivad saada ka Sinu tugevusteks, kui arendad neid. Milliseid hinnanguid enda kompetentsidele oled saanud (kolleegid, kliendid, 360 kraadi tagasiside jt), mis osutavad arenguvajadusele? Millist muutust/kasu tood organisatsioonile, kolleegidele või iseendale, kui täiustad neid kompetentse?	Nõrkustest saavad tugevused, kui neid arendada. Millist konstruktiivset tagasisidet oled saanud teistelt töötaja kohta? Tehke koos töötajaga ajujaht ideedele, kuidas töötaja võiks proovida neid kompetentse täiustada (edasiside).
Millised on Sinu arengueesmärgid Sinu praeguses rollis?	Mõttele võimalustele, kuidas saaksid täiustada oma kompetentse (isklik arengukava). Mida saad teha? Millist toetust vajad organisatsioonilt?	Aidake töötajal välja selgitada õpieesmärgid. Otsige töö rikastamise võimalusi, mis sobivad töötaja arengueesmärgiga.
Milliseid konkreetseid muutuseid enda praeguses töös teeksid, et töö kohandada paremini Sinu tugevuste, väärtuste ja kirega, aidates samal ajal kaasa ettevõtte eesmärkide saavutamisele?	Vaata enda Job Crafting Exercise (JCE) harjutuse tulemust. Tööülesanded, suhted, väärtuse loomise tunnetamine - milles neist oled kavandanud muudatuse enda jaoks? (Saad ise valida, kas näitad või ei näita enda JCE oma juhile ja kui palju sellest temaga jagad). Kuidas plaanitud muudatused	Küsi: kas need välja pakutud töö kohandamised Sinu jaoks on kooskõlas meeskonna ja organisatsiooni eesmärkidega? Milline on nende muudatuste mõju kaastöötajatele, klientidele? Milliseid muudatusi ma juhina saan välja pakkuda, et inimene saaks enda töö kohandada endale sobivamaks? Milliste muudatustepanekute kohta peaksin

	<p>lisaväärtust loovad? Millised on riskid? Kuidas saad riske vältida? Kellega kõige rohkem koos töötad? Kuidas saad neid suhteid täiustada? Paku juhile välja muudatused, mida soovid rakendada ja räägi, millist kasu muudatused toovad. Kuula juhi tagasisidet ja küsimusi. Võite sõlmida juhiga kokkuleppe, et katsetate muudatust piiratud aja jooksul ja ühiselt hinnata tulemusi.</p>	<p>täpsemalt uurima (n: teiste organisatsioonide näited)? Kui teised inimesed küsivad sama muudatust, kas saan sellega nõustuda? Miks? Miks mitte? Kuula tähelepanelikult, et mõista välja pakutud muudatusi. Proovi kuulnud ideid mitte tagasi lükata vaid arutleda riskide üle. Võid nõustuda katsetama muudatust piiratud aja jooksul ja ühiselt hindama tulemusi.</p>
<p>Millistest töistest tegevustest või ülesannetest veel oled huvitatud? Mida loodad läbi nende õppida? Millised on Sinu karjäärialased püüdlused?</p>	<p>Mis võiks olla neis püüdlustes järgmine samm edasi? Milliseid tugevusi saaksid siis kasutada? Mida neist võimalustest juba tead ja mida sooviksid veel teada? Mida saaksid teha/katsetada, et saada teada, kas Sind huvitav karjäärialane püüdlus sobib sulle?</p>	<p>Millistele töökohtadele võiks töötaja kasvades edasi liikuda? Kas nõustud tema poolt välja pakutuga? Miks? Miks mitte? Küsi: milliseid uusi ülesandeid/vastutust/tegevusi endal näed, et teisel viisil või rohkem panustada organisatsiooni ? Jaga teavet soovitud rollide kohta või soovita, kellega töötaja peaks rääkima või aita tal õige inimesega kontakt luua.</p>
<p>Mida võtad ette, et saavutada oma arengueesmärgid?</p>	<p>Vaata üle enda JCE tulemus. Millised arengukohad kaardistasid? Too välja 3 tegevust enda arengu heaks, millele oled valmis pühenduma.</p>	<p>Veendu, et arendustegevus on realistlik, aja- ja asjakohane. Küsi: Kuidas Sa tasakaalustad enda praeguse töökoormuse ja arengutegevused? Küsi: Kuidas ma saan Sind selles kõiges toetada?</p>

Job Crafting Exercise ehk töö kohandamise harjutust saab õppida ja läbi teha Karjääripõld OÜ koolitusel. Küsi lisa info@karjaaripold.ee või telefonil 53012776.