

GRUPI-COACHING – MIKS, KELLELE JA KUIDAS?



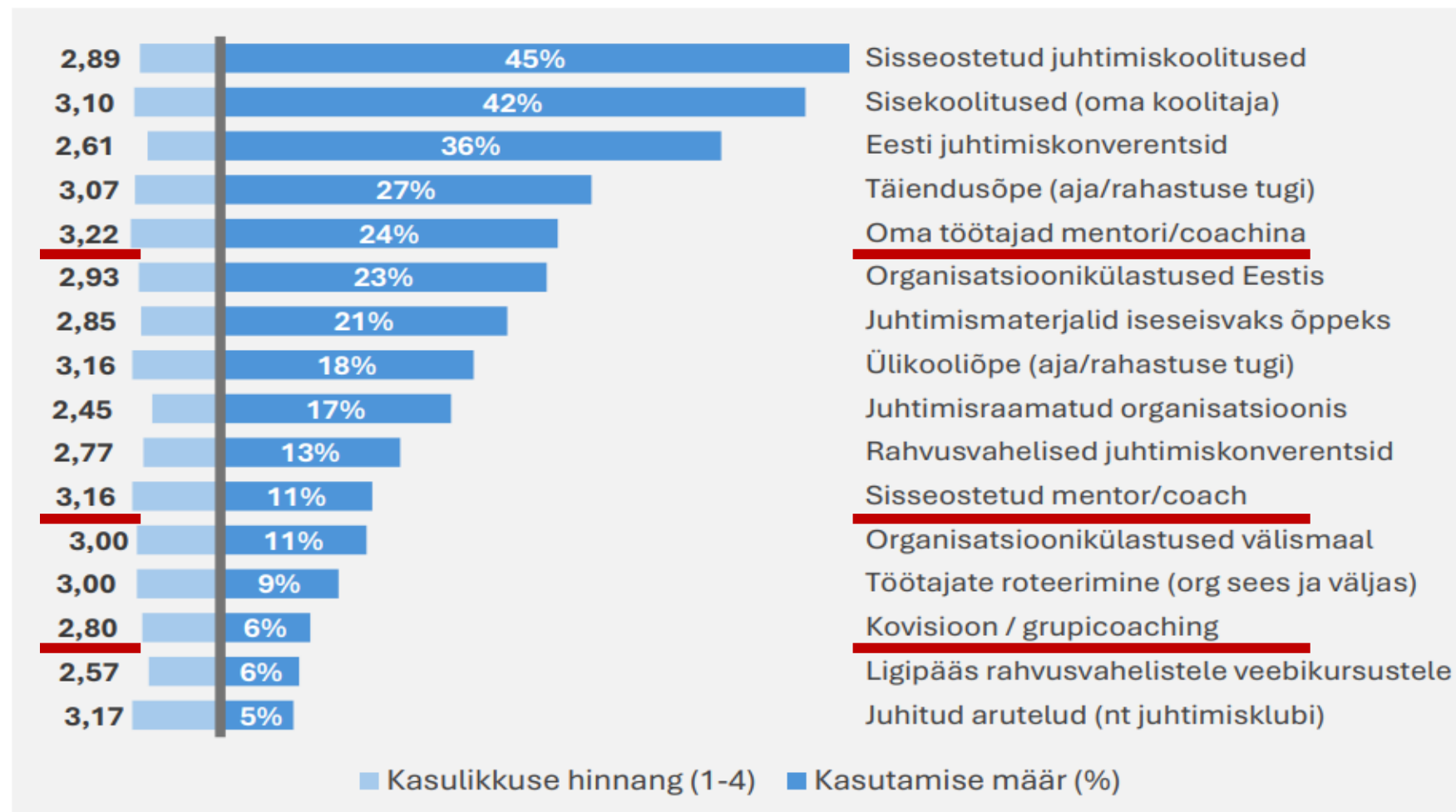
Kristel Pinn
Tartu Ülikool
Juhtimise nooremteadur

MIKS?



- ↓ Klassikalised juhtimismudelid
- ↑ Andmepõhine, jätkusuutlik ja agiilne juhtimine
- Töötaja ootuste muutumine: töö koht, sisu ja arenguvõimalused
- Suundumus töötajate väärtustamise ning heaolu poole
- Noorem põlvkond vajab teistsugust lähenemist juhtimisele
- Meeskonnatöö kui proovikivi
- Hinnatakse kõrgelt organisatsioonisiseseid töötajate arendamise viise →

Eesti juhtimisvaldkonna
uuring 2025



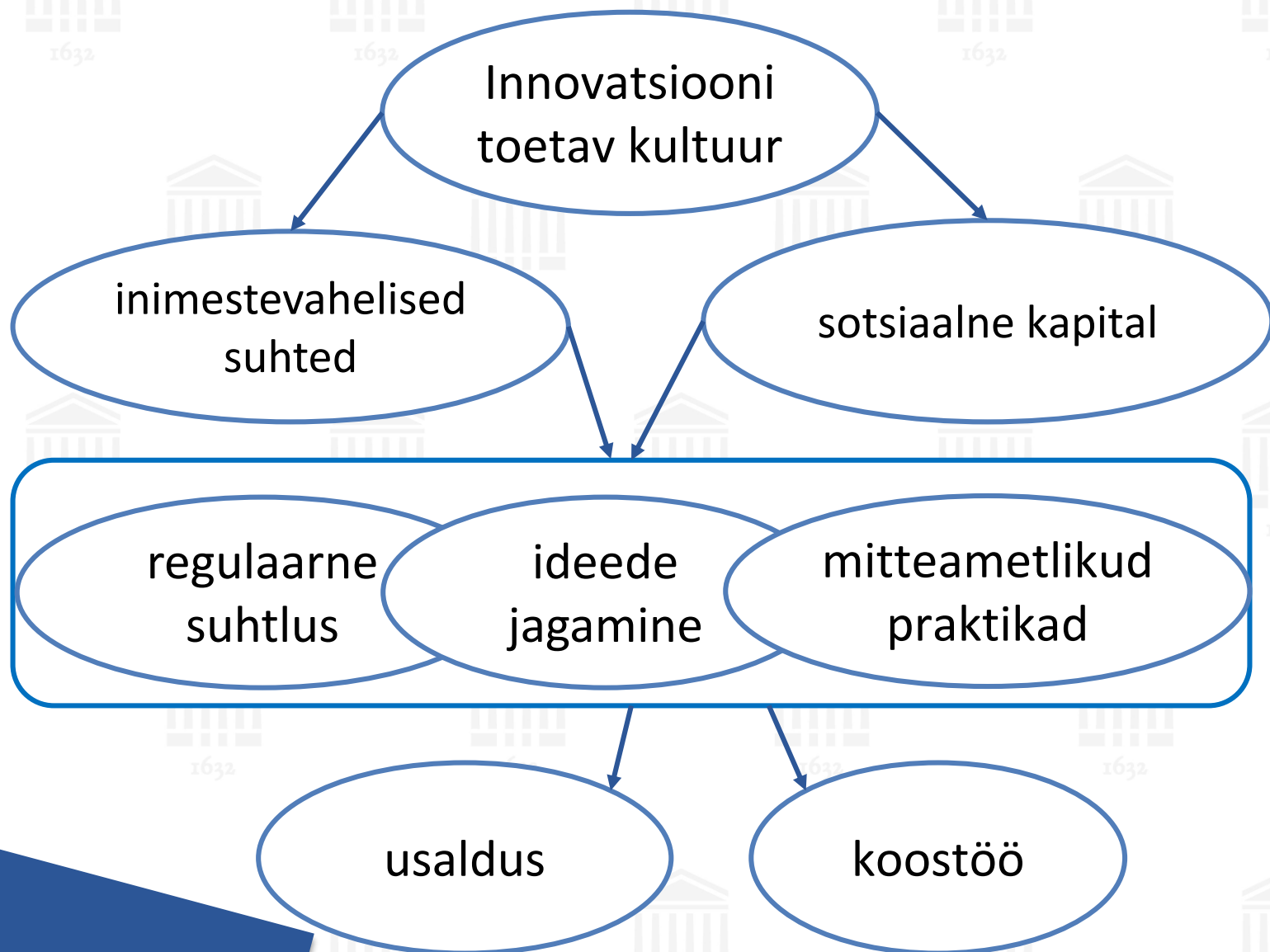
Joonis 25. Juhtimiskompetentside arendamise viiside kasutamine ja hinnang nende kasulikkusele.

„... arendustegevused loovad eeldused
oskuste kasvuks,
tööprotsesside parandamiseks ja
strateegiliste eesmärkide
saavutamiseks“

Soovitused:

- Esma- ja keskastmejuhtide arendamine (lisaks tippjuhtidele)
- Juhtide omavaheline kogemuste vahetamine

Me peame
rääkima
innovatsioonist



Eesti juhtimisvaldkonna
uuring 2025

Grupi-coaching (GC) – väikeses grupis toimuv tööjuhtumi struktureeritud arutelu, kus coach'i juhendamisel lahendatakse nii tööalaseid probleeme kui ka arendatakse grupiliikmeid.

- Töötajate muutunud ootused enda arendamismeetoditesse
- Kaugtöö mõjude vähendamine → õpin mõtteviisi uuesti tundma
- Grupiliikmete tundmaõppimine (uus töötaja)
- Grupiliikmetelt õppimine, sh. uute vaatenurkade leidmine
- Tööalase probleemi valideerimine
- Probleemi ümbermõtestamine
- Koostöö arendamine ning -partnerite leidmine
- Tegevuskava arendamine tööjuhtumi lahendamiseks

Tööjuhtumi süsteemne ja sügav
mõistmine → ennatlike
lahenduste vältimine

Pehmete oskuste arendamine ning innovatsiooni soodustamine

- Koostöö
- Enesekindlus
- Aktiivne kuulamine
- Probleemide lahendamise oskus

– ei julgeta oma mõtete eest seista

- Psühholoogiline turvalisus
- Võrdsus
- Kõik avaldavad arvamust

- Ühise arusaama kujundamine



KELLELE?

Eelkõige juhid ja spetsialistid

- Motiveeritud GC sessiooni panustama → areng
- Valmis teisi kuulama
- Lugupidav grupiliikmete suhtes
- Avatud olekuga
- On aega osaleda (enamikel) GC sessioonidel.

Grupiliikmed ei pea olema ühe meeskonna liikmed

Oluline teada!

- GC ei ole sobilik meetod isikutevaheliste probleemide lahendamiseks.
- GC ei sobi igaühele.
- Võib tungival vajadusel kaasata uusi grupiliikmeid.



KUIDAS?

Eeltöö
organisatsioonis
I



- Hetkeolukorra kuulamine ning mõistmine
- GC tutvustamine tellijale
- Küsimused/vastused
- Osalejate valik koostöös (personali)juhiga

Eeltöö
organisatsioonis
II



- GC tutvustamine valitud osalejatele
- Küsimused/vastused
- Lõplik osalemisotsus

Kasutatava GC metoodika lühitutvustus

Grupi reeglite
sõnastamine!

- Tööjuhtumi valik (enne sessiooni)
- Tööjuhtumi tutvustamine
- Infoküsimuste esitamine
- Refleksioonifaas
- Coachingu-küsimuste esitamine
GROW- küsimustiku 4 etappi
- Lahenduste kirjutamine ja esitamine
- Aruteluring lahenduste üle
- Lõplik tegevuskava
- Kokkuvõte

GC sessiooni lõppedes

- ✓ Tööjuhtumi esitaja saab süsteemse „pildi“ olukorrast → kvaliteetsemad ja läbimõeldumad otsused → probleemi lahendamiseks sobivad tegevussammud.
- ✓ Grupiliikmetel tekib ühtne arusaam antud probleemist.
- ✓ Tööjuhtumi esitaja ja grupiliikmed omandavad uusi pädevusi (enesekindlus, otsustamisjulgus, koostöö jms pehmed oskused).

Eelmainitu tulemusena vähem tööstressi ja läbipõlemist, suurenenud töötahe ja tööriõm. Samuti koostöö, tööprotsesside ning töötulemuste paranemine.

Märkamised

- Coachi oskused, tööriistakast ning paindlikkus.
- Eeltöö olulisus.
- Peale GC on oluline tööjuhtumi esitajat (*coachee*) toetada lahenduste elluviimisel.
- GC võib olla tulemuslik, aga lõpliku otsuse teeb *coachee* millised tegevused ta ellu viib.



ut.ee



info@ut.ee



tartuylikool
tartuuniversity



unitartu
unitartuscience
unitartutiksu

Aitäh kuulamast!

Kristel Pinn

Tartu Ülikool

Juhtimise nooremteadur

kristel.pinn@ut.ee