

KOKKUVÕTE

Magistritöö “Meeskonnatöö parendamine meeskonnatöö kompetentside määratlemise kaudu juriidilise valdkonna organisatsiooni näitel.”

Liina Laasma

Meeskonnatöö on tänapäeva juriidilise valdkonna organisatsioonide töökorralduses üha olulisem, sest juriidilise töö keerukus, rahvusvahelisus ja integreeritus nõuab spetsialistide eriteadmiste ühendamist, teenindamiseks kõige atraktiivsemaid kliente (Gardner 2013). Varasemad uuringud on näidanud, et meeskonnad töötavad tõenäoliselt paremini, kui nende liikmed valdavad teadmisi efektiivse meeskonnatöö toimimise kohta ja selleks, et parandada organisatsioonis meeskonnatöö tulemuslikkust, peavad juhid kindlaks tegema, mida tähendab nende meeskonnas tõhus meeskonnatöö ja rakendama neid tegevusi organisatsiooni tegevusse (McIntyre, Salas 1995 viidatud Guzzo, Salas 1995). Seetõttu, soovides parendada juriidilise valdkonna (edaspidi ettevõtte) meeskonnatööd, võttis autor eesmärgiks põhjalikumalt süveneda ettevõtte meeskonnatöö resultatiivsust mõjutavatesse asjaoludesse. Meeskonnatöö ja meeskondlike protsesside uurimise põhjal on välja töötatud mitmeid meeskonnatöö tõhususe mudeleid. Samuti on leitud, et meeskonnatöö toetub pigem meeskonna liikmete poolt ühiselt tunnetatud ja jagatud teadmistele, oskustele ja hoiakutele (Morey *et al.* 2003). Seepärast võttis autor eesmärgiks parendada ettevõtte meeskonnatööd meeskonnatöö kompetentside määratlemise kaudu, tuginedes meeskonnatöö mudelile (Salas *et al.* 2005), mille alusel moodustusi analüüsistrateegias alam- ja ülemkategoriad. Kvalitatiivse uuringu eesmärgi täitmiseks kasutati meetodina poolstruktureeritud intervjuud. Valimiks oli üks toimiv meeskond – meeskonna juhid ja liikmed. Uuringu tulemusena selgusid ettevõtte meeskonna juhtide ja liikmete meeskonnatöö oskuste, teadmiste ja hoiakute detailsemad kirjeldused ja seeläbi ka organisatsiooni meeskonnatöö eelistatud vorm. Kuna uuriti ka vastastikuseid ootusi, siis saab autori hinnangul järeldada, et selgitatud meeskonnatöö kompetentsid annavad ettevõtte juhtidele ühtlasi informatsiooni tulemusliku meeskonnatöö saavutamise väljakutsete ja meeskonnatöö kompetentside arendamise kohta.

Ettevõtte meeskonnatöö kompetentside määratlemise analüüsi tulemusena saab järeldada, et need on suures osas seostatavad meeskonnatöö mudelis (Salas *et al.* 2005) toodud põhikomponentide ja koordineerimismehhanismide kirjelduste ja käitumiste näidetega ning üks konkreetne

meeskonnatöö kompetents võib omada olulist rolli meeskonnatöö erinevate komponentide ja mehhanismide ehk meeskonnatöö aspektide toimimisel. Ülemkategoriate lõikes koondus kõige rohkem kompetentse meeskonna juhtide alla. Meeskonna juhtide osas toodi enim välja oskusi, samas kui liikmete osas toodi enim esile hoiakuid. Seega, kui meeskonna juhtimisel on kõige olulisem roll vastavatel oskustel, siis liikmete puhul on määravaks ja oodatuks vastavate meeskonnatöö hoiakute näitamine. Kokkuvõttes võib autori hinnangul järeldada, et meeskonnatöö põhi- ja koordineerimiskompetentside määratlemine andis olulist informatsiooni ettevõtte meeskonnatöö resultatiivsust mõjutavate tegurite kohta. Uuringu tulemusena selgusid meeskonnatöö mudeli alamkategoriate kaudu meeskonnatöö erinevate aspektide roll ja panus ettevõtte toimiva meeskonnatöö saavutamisel. Uuringu tulemuste analüüs valimi ülemkategoriate lõikes andis informatsiooni meeskonna juhtide ja liikmete nägemuste ja ootuste sarnasustest ja erisustest ja seega aitas selgitada meeskonnatöö saavutamise väljakutseid.

Uuringu teoreetiliseks aluseks olnud meeskonnatöö mudeli (Salas *et al.* 2005) osas saab autori hinnangul järeldada, et antud mudel ei ole mitte ainult teoreetiline, vaid ka praktiline juhend organisatsiooni meeskonnatöö juhtimise toetamiseks. Mudelis toodud komponentide ja mehhanismide teadlik juhtimine ja suunamine aitab kaasa meeskonnatöö toimimisele.

Uuringu tulemuste seostamine mudeliga andis informatsiooni selle kohta, millised meeskonnatöö põhikomponendid või koordineerimismehhanismid ehk millised valdkonnad on antud meeskonnas olulisemad kui teised ning millistele valdkondadele võiks meeskonna juhid rohkem tähelepanu pöörata. Kokkuvõttes annab mudel ülevaatliku raamistiku organisatsiooni meeskonnatöö parendamiseks ning juhtide ja liikmete meeskonnatöö kompetentside arendamiseks. Kuna mudel käsitleb meeskonnatöö toimimist, arvestades ja kaasates meeskonna kõiki tasandeid – indiviid, meeskond ja organisatsioon –, siis aitab see saavutada organisatsioonilisi eesmärke ja samal ajal meeskonnatöö kompetentside arendamine aitab muuta koostöö tegemise osalistele positiivseks ja meeldivaks kogemuseks ning seeläbi tugevdada „meie“ meeskonna tunnet. Kokkuvõttes võiks autori hinnangul antud tulemusi ja seeläbi meeskonnatöö mudelit (Salas *et al.* 2005) rakendada ettevõtte meeskonnatöö juhtimisel ja meeskonnatöö kompetentside arendamisel.

Kuigi uuringu valimi väiksuse tõttu ei saa tulemusi üldistada, saab nende alusel teadmisi meeskonnatöö saavutamise eelduste kohta ning ühtlasi saab teha ettepanekuid meeskonnatöö juhtimiseks ning meeskonna juhtide ja liikmete meeskonnatöö kompetentside arendamiseks.

