

Mis on delegeerimine ja kuidas seda kasutada?

Mats Soomre

asutaja, partner, treener, konsultant
Belbin Associates atesteeritud esindaja



KOOSTÖÖKUNSTIKOOL BELBIN EESTI

Mats Soomre

TTÜ automaatika teaduskond 1991 cum laude

AS Aetec tarkvara insener ja projektijuht, Osborne Computer tegevjuht

IMG Äriteenused grupi partner 1996

Invicta juhtimistreener alates 1998

IMG Koolitus alates 2004

Belbin Eesti 2005



KOOSTÖÖKUNSTIKOOL BELBIN EESTI

Me aitame leida inimeste ja kogu meeskonna tegeliku potentsiaali ning õpetame seda targalt kasutama.

Aitame inimestel ennast ja teisi paremini mõista ning toetame harjumuste muutmisel ja muutumisel!



KOOSTÖÖKUNSTIKOOL BELBIN EESTI

Mats Soomre: “Me konverteerime oma kogemuse ja oskused kaasamõtlejatele, kes tahavad endale otsa vaadata ja leida, mida me veel teha saame, et saavutada ... ja olla ...”

Neeme Kuningas: “Inimene on habras materjal, mida tuleb õrnalt käsitseda. See on kunst!”



KOOSTÖÖKUNSTIKOOL BELBIN EESTI

Klassikat mõtlemisaineks

**Ma soovin teile meelegindlust
leppida asjadega, mida te ei saa muuta,
julgest muuta asju, mida te muuta saate,
ja tarkust nende vahel alati vahet teha!**

Reinhold Niebuhr

Kurt Vonnegut, "Tapamaja, korpus 5", 3 peatükk

Tõlkinud Valda Raud 1971

Kui kellelgi on uus idee ...

1. Seda pole võimalik teha!

2. Võib olla on seda isegi võimalik teha, kuid see ei tasu tegemist!

3. Ma teadsin kohe alguses, et see on hea idee!

Arthur C. Clarke

Meeskond ja eesmärk ...

Oli teha üks tähtis töö. **Igaüks** oli kindel, et **Mõni** teeb selle ära. **Kestahes** oleks võinud seda teha, kuid **Keegi** ei teinud. **Mõni** sai vihaseks, sest see oli **Igaühe** töö. **Igaüks** arvas, et **Kestahes** võiks seda teha, kuid **Keegi** ei taibanud, et **Igaüks** seda ei tee. Asi lõppes sellega, et **Igaüks** süüdistas **Mõnda**, ehkki **Keegi** ei teinud seda, mida **Kestahes** võinuks teha.

Tõlkinud Mati Soomre

Kommunikatsioonihäire ja delegeerimine

**Mulle tundub,
et see, mida sa arvad,
et ma ütlesin,
ei ole see,
mida ma mõtlesin!**

Eelarvamustest

**Eeldamine on saatanast!
Ära eelda, parem küsi ja täpsusta!**

Kas hea teada või oluline?

**Oluline on teemast ühtemoodi aru saada
ning saavutada toimiv kokkulepe, mida kõik
osapooled arvestavad ja järgivad**

Millest me räägime? Mõisted selgeks!

1. Mis on juhtimine?

2. Mis on tööde organiseerimine?

3. Mis on delegeerimine?

Mis on motivatsioon! Maslow ? Herzberg?

1. Töö peab meeldima ja SOBIMA

2. Juht peab meeldima ja SOBIMA

3. Meeskond peab meeldima ja SOBIMA

Suurim takistus delegeerimisel

Alustame esimesest ja kõige olulisemast!

Mis on usaldus?
Kuidas seda luua?
Kuidas seda hoida?

Usaldus on ... yzy ??? zzz !!! yyy ... ??? *** !!!
*** zyz ... ja midagi kindlasti veel ...

Delegeerimine ja usaldus

Mida ma ootan meeskonnakaaslaselt, et ma hakkaksin teda sisuliselt usaldama?

Palun pange kirja 4 – 6 punkti, mida te peate enda jaoks kõige olulisemaks?

Võrrelge kirjapandut meeskonnakaaslase kirjapanduga?

Delegeerimine ja usaldus

Usaldus on mitmeti mõistetav käitumiste ja suhtumiste kogum, mis on mõistlik ja vajalik igas meeskonnas eraldi kokku leppida.

Eelduseks on sisuline ja teadvustatud ühine eesmärk ning sisuline tahe üksteist usaldada ja koostööd teha.

Harjumuste muutus. Spetsialistist juhiks.

See polegi nii lihtne ... Näiteks: punane foori tuli, turvarihm, sõidukiirus ...

Probleem: teame, mis on õige ja oskame seda (enamasti) teha.

Kuid kas me teeme seda ka ilma otsese kontrollita (politsei olemasoluta)?

Suhtumise ja otsuse küsimus!

Delegeerimine

- 1. Mõte: Miks ma üldse delegeerin? Mis kasu tema sellest saab?**
- 2. Eesmärk: Kuidas ma aru saan, et delegeeriti hästi? Milline on töö tulemus?**
- 3. Protsess: Räägi ja kuula. Näita ja vaata.**

Kontrollimine

1. Tagantjärgi: analüüs või targutamine?

2. Protsessi ajal: informeeritus, kindlustunne ja vajadusel organiseerimine

3. Ennetav kontroll: Kas kõik on olemas, et saab alustada ja lõpetada õigel ajal?

Kontrollimine

1. Usaldus vähendab kontrollimise vajadust

2. Kontrollimine = informeeritus

3. Räägi inimestega!

Kolm suurimat viga delegeerimisel

1. Delegeeritakse valele inimesele

2. Delegeeritakse vastutus ilma õigusteta

**3. Haaratakse delegeeritud tegevus tagasi
enda kätte**

Aitäh kuulamast ja kaasa mõtlemast

[Googelda: belbin delegeerimine](#)

www.belbin.ee/artiklid/delegeerimine-saab-alguse-juhi-isikust/



KOOSTÖÖKUNSTIKOOL BELBIN EESTI

Aitäh kuulamast ja kaasa mõtlemast

Küsimused ja mõtted on teretunud mats@belbin.ee

www.belbin.ee

www.facebook.com/belbineesti



KOOSTÖÖKUNSTIKOOL BELBIN EESTI