

Millised on juhi peamised kompetentsid, mis on vajalikud juhi rollide täitmiseks ja juhtimiselase efektiivsuse tõstmiseks?

Kuidas neid eneses arendada?

Jaana S. Liigand-Juhkam

Otsime lahendusi järgnevatele teemadele:

- Millised on peamised juhtimiskompetentsid ja kuidas neid eneses arendada?
- Millised on spetsialisti ja juhi töö peamised erinevused?
- Millised on üksikisiku ja meeskonna juhtimise erinevused?
- Millised on efektiivsed lahendused ja juhtimisviisid, mida võtta kasutusele igapäevases juhtimispraktikas?
- Kuidas saavutada sisemiselt kindel seisund juhtimisolukordade lahendamisel?

Mida juhid teevad?

- Kõik organisatsioonid koosnevad teatud gruppidest (Tribal Leadership, Logan jt)
 - Kõikidel gruppidel on teatud domineeriv mõtteviis (5 taset)
 - Kõrgem tase toimib paremini kui madalam tase
- Inimesed saavad korruga liikuda ülespoole vaid ühe taseme võrra!
- Mida see tähendab?

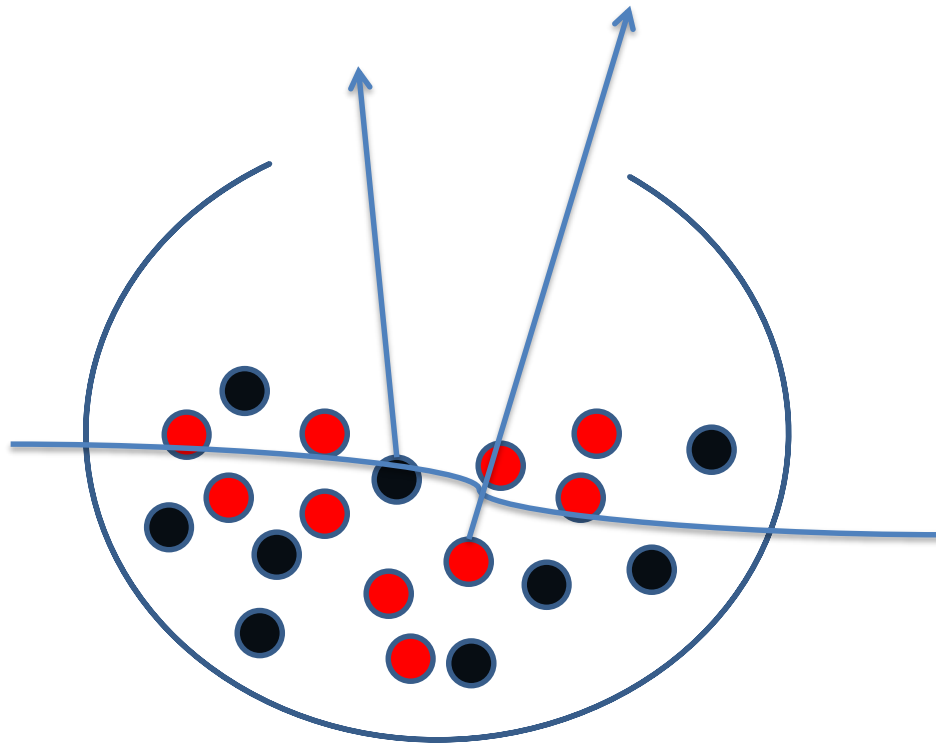
Mõtteviisi 5 taset

- 5
 - 4
 - 3
 - 2
 - 1
-
- Hinda, millisel tasemel on Sinu inimesed!

Mida ette võtta?

- 1 – loo uus meeskond
- 2 – tööta nendega, kes tahavad, et asjad muutuksid
- 3 – identifitseeri ühiseid väärtusi ja moodusta mitmeid inimesi hõlmavaid projekte
- 4 – võta ette väljakutseid
- 5 – muuda maailma 😊

Mida juht tegelikult juhib?



Enesekindlus juhi töös



Positiivne (kõrge) enesehinnang:

- Mina olen väärtuslik.
- Need kellest mina hoolin, hoolivad minust ka.
- Kui ma midagi ette võtan, siis ma ka saavutan selle kui pingutan.

Negatiivne (madal) enesehinnang:

- Mina olen väärtusetu, elu on mõttetu.
- Keegi ei hooli minust.
- Mul ei õnnestu miski.

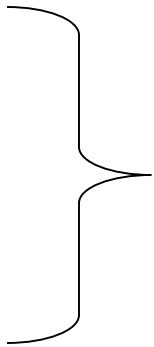
Mis on juhtimisstiil?

- Kõige lihtsamalt defineerituna on see juhi käitumisviis.
- See on suhtumiste ja tegevuste kogum.
- See on teatud eelistuste hierarhia.
- Juhtimisstiil on otseselt seotud juhi väärtustega.
- Juhtimisstiil on üks olulisimaid õhkkonna mõjutajaid, õhkkond (mikrokliima) on aga omakorda seotud töötulemustega umbes 30% ulatuses.

Mida suhtlemisel silmas pidada?

Infotöötlus toimub nii infot vastu võttes kui ka rääkides.

Inimene töötleb infot läbi nelja kanali:

- FAKTID
 - TUNDED
 - VÄÄRTUSED
 - HOIAKUD
- 
- TÄHENDUS

Teise inimese mõistmine - tema sõnumile tähenduse loomine.

***Meelespea!** - Kui mulle tundub, et teine teeb midagi minu vastu suunatud, siis ma võin eksida. Tegelikult võib ta teha midagi enda jaoks olulist.*

Kehtestav suhtlemine

(kiitmine ja konstruktiivne kriitika, selgitamine ja põhjendamine)

- Mina-lausete kasutamine
- Argumenteerimine
- Võtmeküsimused - **kuidas** ja **miks**
(arusaamine + põhjendatus)
- Kirjeldav kõneviis

Juht + spetsialist = meeskond

- Juht ja spetsialist(id) moodustavad meeskonna
- Meeskonda iseloomustavad:
 - Ühised väärtused
 - Vastutuse võtmine
 - Probleemide lahendamine
 - Ühine eestvedamine

Kokkuvõtteks

Juhil/liidril peab olema visioon - nägemus oma tegevusest.

KARISMA = ENESEKINDLUS + VISIOON

Spetsialisti edu näitajaks on oskus oma võimeid kasutada ja loovust rakendada.

Nii spetsialistid kui juhid peavad olema head iseenda juhid.

Peter Drucker: “Enam ma ei õpeta, kuidas töö juures inimesi juhtida... Ma õpetan eelkõige, kuidas iseennast juhtida.”

Aitäh!

jaana.liigand@arikano.ee
www.arikano.ee