

# JUHTIMINE 2.0

Kai Realo

Ragn-Sells AS juhatuse esimees

07.04.2022

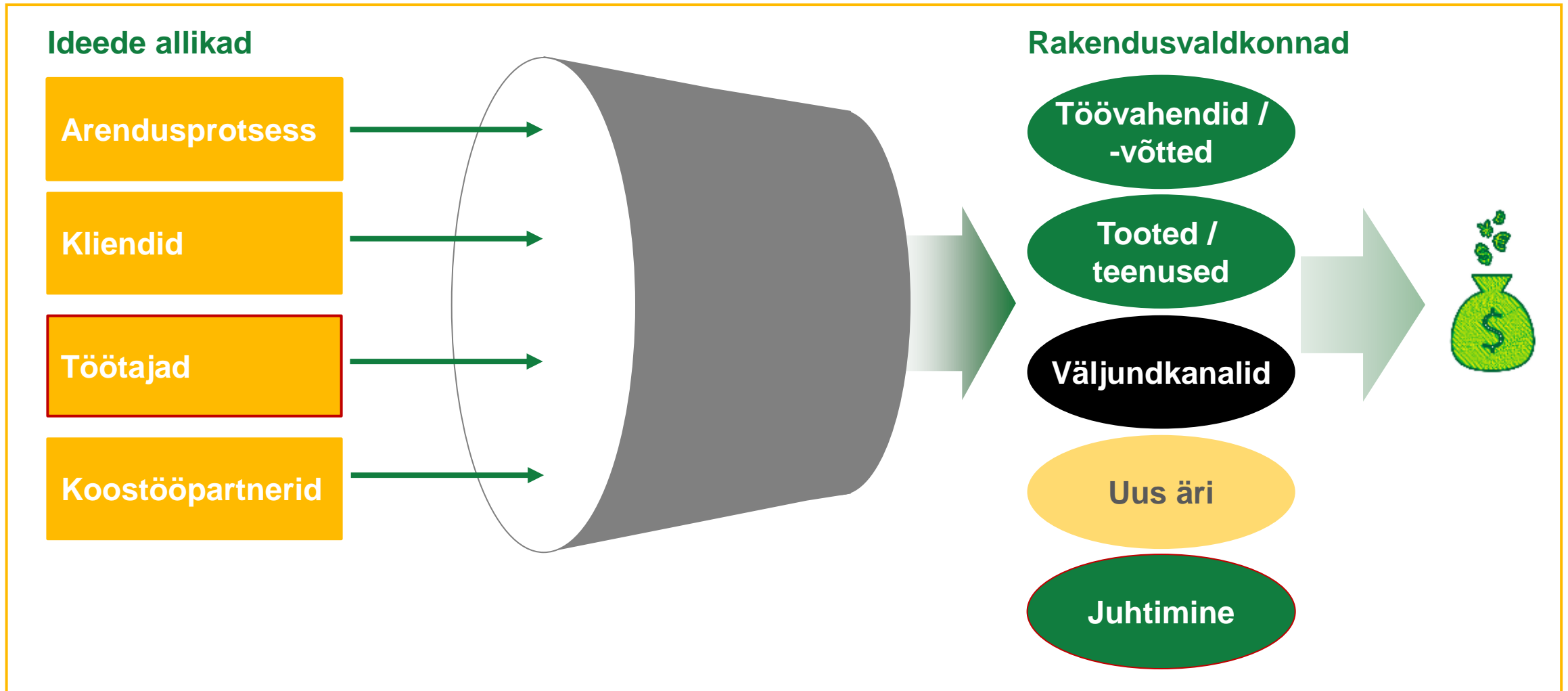


# INNOVATSIOON – KAS VÕIMALIK KA JUHTIMISES?

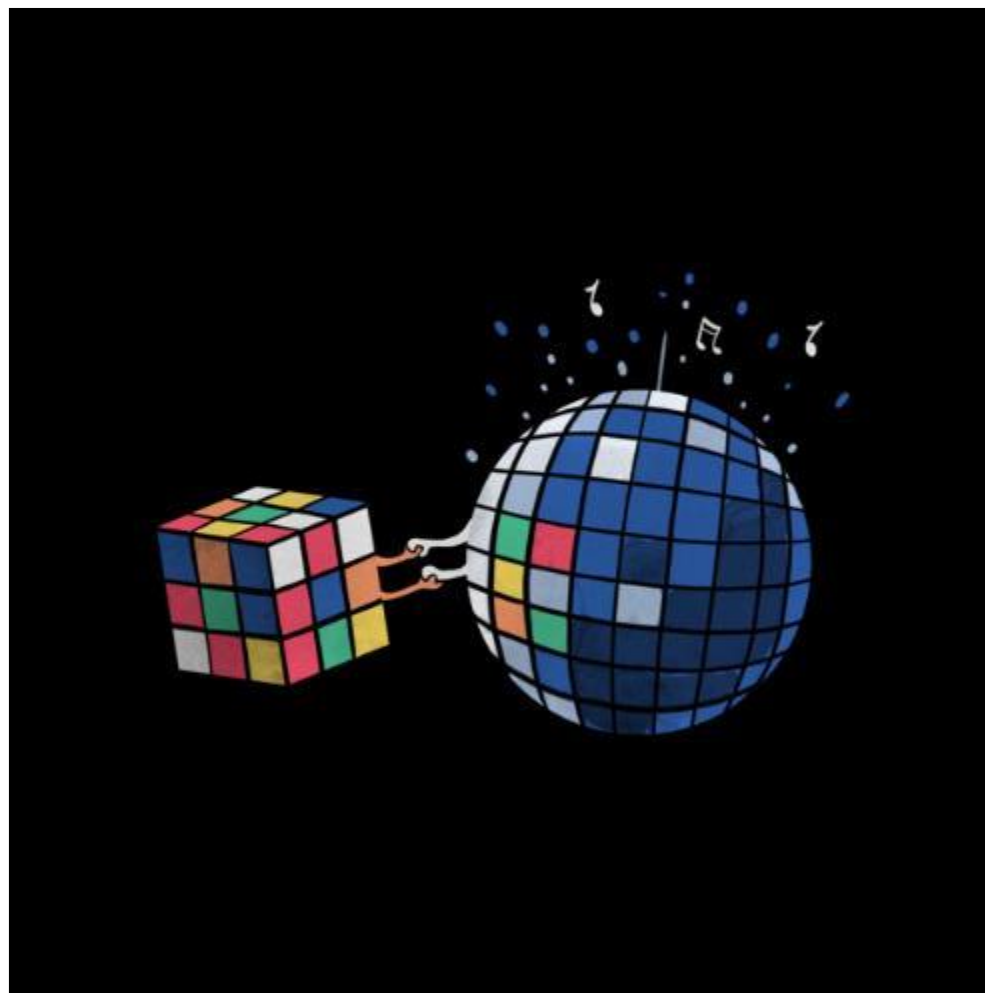


© Leiutajateküla Lotte 2005

# UUENDUSED ON OMAVAHEL SEOTUD



# UUS VAADE TÖÖLE



# MÕJUTEGUR: GLOBAALSED TRENDID

**DEMOGRAAFILISED ARENGUSUUNAD:**  
kollektiivides väga erinevas vanuses liikmed

**DIGITAALNE TEHNOLOOGIA:**  
meeskonnaliikmed ei asu füüsiliselt koos

**MUUTUSED:** toimuvad sagedamini kui varem

**UUED TÖÖSUHTED:** paindlikkus, kaasamine,  
pühendumus

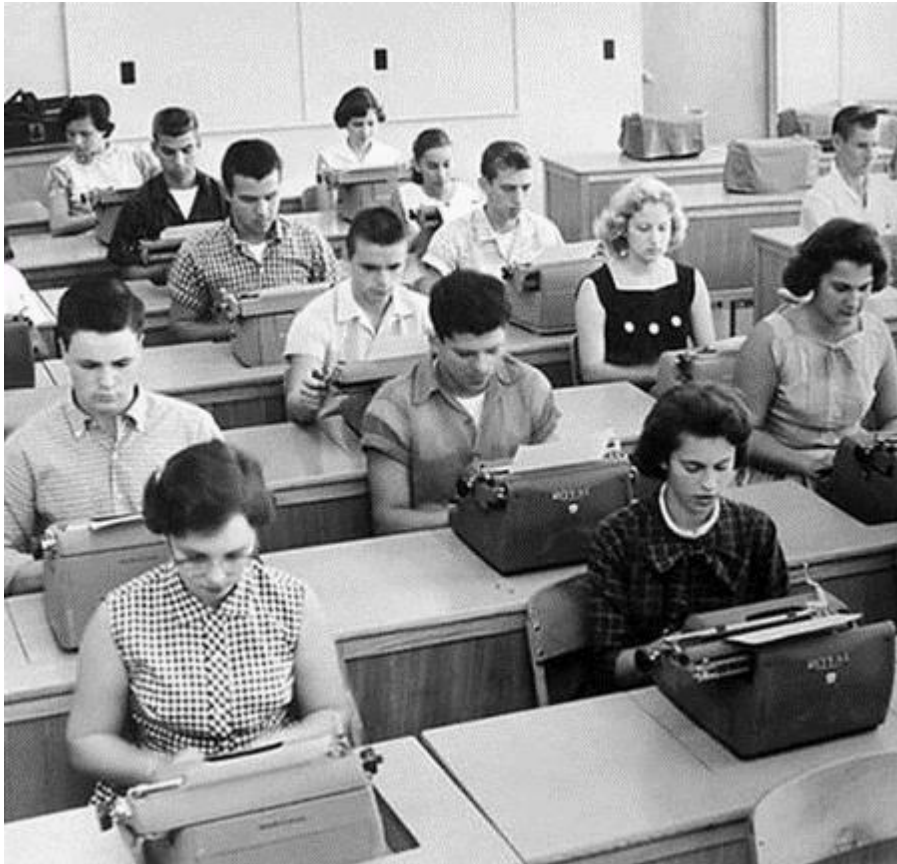
Global Human Capital Trends 2016  
The new organization: Different by design  
Deloitte University Press

# KORROONAKRIIS KIIRENDAS TEATUD PROTSESSE

- **MINEVIK** 
  - Töötasu
  - Rahulolu
  - Ülemus
  - Arenguveestlus
  - Nõrkused
  - Minu töö
- **TULEVIK**
  - Töö mõte
  - Isiklik areng
  - Coach
  - Pidev dialoog
  - Tugevused
  - Minu elu

# TAGASITEED EI OLE

PRE-COVID



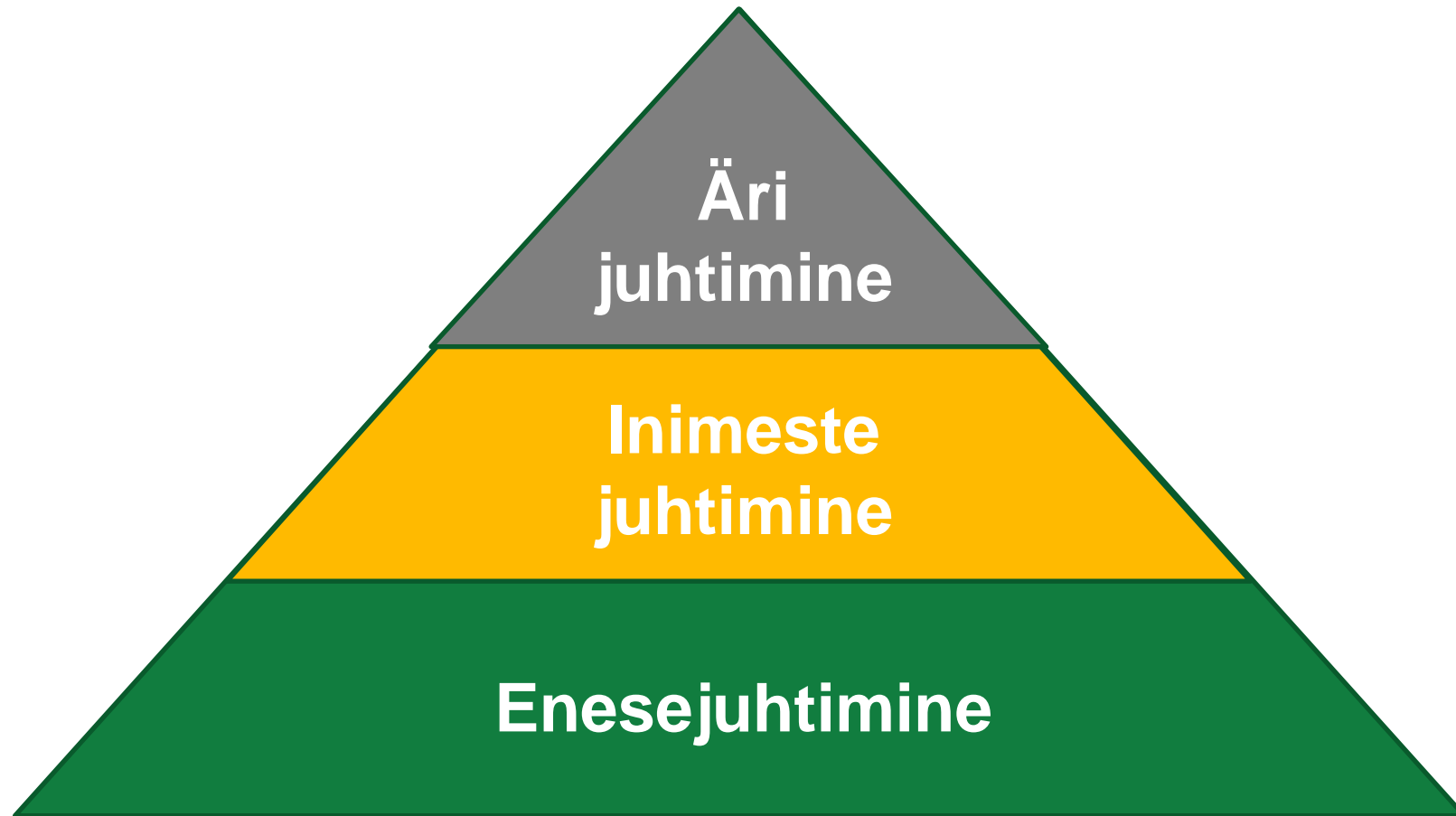
COVID



POST-COVID



# ALUSTA ENDAST





# TULEVIK SEAB JUHTIDELE UUED OOTUSED:



- Strateegiliselt mõtlev
- Visiooniga
- Inspireeriv
- Hea suhtleja
- Otsustav
- Julge
- Valmis tegutsema uutes olukordades
- Tahtega muutuseid juhtida
- Pühendunud / kirglik

# JUHI EVOLUTSIOON



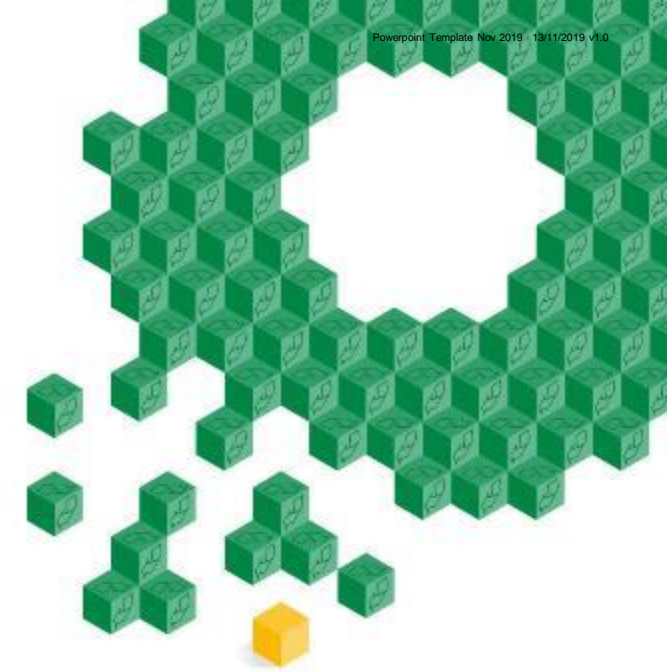
# MIL MOEL LUUA PÜHENDUMUST



**Juhtimine 1.0 on see kui teed  
asju õigesti;**

**Juhtimine 2.0 on see kui teed  
õigeid asju!**





# MIS ON ÕIGE TÄNA JA HOMME

## KAASAEGSE JUHTIMISE 5 V-D

**VISION**  
**VÄÄRTUSED**  
**VÕIMALUSED**  
**VABADUS**  
**VASTUTUS**

# KOKKUVÕTTEKS

## ▪ INNOVATSIOON JUHTIMISES

- Innovatsiooni asemel on väga hea kasutada ka parimaid praktikaid
- Ootus ja surve uuendusteks juhtimises tuleb tööturult ehk töötajatelt – seega uuenema peab juht
- Sa pead muutma ennast, mitte püüdma muuta teisi
- Organisatsioonid ei ole enam nagu kummut, kus sahtlid, vaid pigem nagu vesi, mis leiab igal juhul tee, võtab kuju, kuhu valatakse, on palju jõulisem kui alguses paistab, keeruline kontrolli all hoida kui paigast ära läheb.
- Kõik algab infovahetusest – kui suhtlust ei ole, siis ei saa ka teada, mis seis on
- Suhe juhi ja alluvate vahel peab baseeruma usaldusel, aga lisaks on vaja ka rutiine ja traditsioone
- Vabaduse annab hea infovahetus ja andmeteale ligipääs
- Üha olulisem on igale inimesele leida töö/tegevus, mis vastab ta loomupärastele tugevustele

# KOKKUVÕTTEKS

## ▪ MÕNED NÄITED

- Andmete abil tulemuste mõõtmine – kõigile ja jooksvalt
- Mitmekesisus organisatsioonis
- Noortest vari-juhtkond või tagurpidi mentorlus
- Vader teisest valdkonnast
- Töövarjupäevad
- Agiilsed meeskonnad
- Arenduse- ja innovatsioonimeeskonna eraldi üksuse loomine – arendamine vs parendamine



