



Juhtimislabor „Kuidas eesmärke edukalt juhtida ja ellu viia?“

14.08.2020

Von Stackelbergi hotelli Tõllakuur

Miks on eesmärkide, plaanide ja muudatuste elluviimine nii raske? Lõppude lõpuks kas siis pole mitte nii, et kui strateegia on paigas ja teie juhina seda tüürite, tuleb meeskond justkui iseenesest selle ellu viimisega kaasa ja kõik sujub suurepäraselt? Vastus on tihtipeale „ei“ ja tõenäoliselt olete te seda rohkem kui ühel korral ka omal nahal kogunud.

Kuidas eesmärke edukalt juhtida ja ellu viia?

Koroonaviirusest tingitud eriolukorra taustal pidid ilmselt paljud tegelema sellega, et uus plaan või strateegia võimalikult kiiresti ellu viia. Mida on teistel ettevõtetel ja juhtidel sellest õppida? Ja miks on eesmärkide ja muudatuste elluviimine mõnikord nii raske? Lõppude lõpuks kas siis pole mitte nii, et kui strateegia on paigas ja teie juhina seda tüürite, tuleb meeskond justkui iseenesest selle ellu viimisega kaasa ja kõik sujub suurepäraselt? Vastus on tihtipeale „ei“ ja tõenäoliselt olete te seda rohkem kui ühel korral ka omal nahal kogunud.

Seekordses Juhtimislaboris keskendume strateegia, visiooni ja eesmärkide praktilistele sammudele. Alustame sellest, kuidas need reaalselt kirja panna ja neid täitma hakata. Kuuleme kogemuslugusid muudatuse edukast rakendamisest ja juhtimisest ning sellest, kuidas pärsib mikromanageerimine ja vale juhtimine ettevõtte eesmärkide saavutamist. Kriisiolukorra taustal räägime, kuidas võimalikult kiiresti uus plaan või strateegia ellu viia ja mida sellest õppida. Lisaks saame teada, mis inimese peas toimub, kui ta pidevalt asju edasi lükkab ja kuidas tõketest kavalalt üle saada.

Juhtimislabor on sel korral inspireeritud raamatutest „Lõpp edasilükkamisele“ ja „Täideviimise 4 Distipliini“.

Lisainfo programmi kohta: Kai Miller – kai@personaliuudised.ee või telefonil 5330 5136.

Konverentsil oma toodete ja teenuste esitlemisest huvitatud ettevõttele palume võtta ühendust konverentsi reklaamimüügi osakonnaga telefonil 53026292 või meiliaadressi sponsor@aripaev.ee kaudu.

PROGRAMM

14.08.2020

09:30 - 10:05 ○ **Registreerimine ja hommikukohv**

10:05 - 10:15 ○ **Moderatori avasõnad**

10:15 - 11:00 ○ **Milliste sammude abil visioon ellu viia?**



Indrek Saul

Kes ei teaks, et selge visiooni olemasolu on eduka elluviimise üks eeldus. Kui trükkida Google'i otsingusse „How to execute vision“, saad 150 miljonit vastet. Enamik neist on pealkirjaga „3 sammu ...“, „5 sammu ...“, „10 sammu ...“ või „Kogu tõde ...“. Allikadki on soliidsed – Forbes, Inc!, HBR jt. Lihtne, kas pole. Ja paraku, sama HBR-i uuringu kohaselt ebaõnnestub 2/3 kuni 3/4 strateegiaid. Trükime otsingusse „Why strategy execution fails“ ja saame viis korda vähem vasteid. Inimlik, kas pole – me ei taha tunnustada ega rääkida oma ebaõnnestumistest.

Samas uuringus on esitatud viis peamist põhjust, viis müüti, miks strateegiate elluviimine õnnestub.

1. Usutakse, et strateegiliste eesmärkide jagamine kooskõlastatud üksuste eesmärkideks tagab edu. Paraku puudub organisatsiooni sees kindlustunne, et teised juhid, kolleegid või üksused teevad, mida lubasid. Tihti ajavad üksused oma rida. Neil on konfliktid eesmärgid. Näiteks peab finantsüksus vähendama laoseisu, müük aga tagama toodete hea saadavuse.

2. Usutakse, et plaanist tuleb kinni pidada. Tagajärg on see, et strateegiaid ei korrigeerita tegelikkuse järgi, ressursse ei kasutata seal, kus neid strateegia elluviimiseks kõige rohkem vaja läheks. Ühe minu tippkliendi kasvustrateegia elluviimise käigus selgus, et see sõltub enim IT-osakonna võimekusest analüütiliste lahenduste rakendamiseks, mis pidevalt hilinesid. IT-juht kaitses ennast, et peavad Rootsi ematettevõttele tarkvara programmeerima, sellel aga polnud kasvustrateegiaga mingit pistmist.

3. Usutakse, et pidev strateegia ja edutegurite korrutamine on edu võti. Kui aga paluda võtmeisikutel oma sõnadega kirjeldada, mida peab strateegia õnnestumiseks tegema, siis alla poolte ei tea. Või ütleb: „See on meil kodulehel kirjas.“

4. Usutakse, et tulemustele orienteeritud kultuur tagab elluviimise. Samas venitatakse pikalt kehvade tulemustega võtmeisikute väljavahetamisega ning alahinnatakse paindlikkuse, koostöö ja ambitsioonikuse tähtsust. Sagedamini kui tahaks, peab kasutama strateegia coaching'us Wallenbergi kuulsat juhtimis põhimõtet: „Kui kahtled, siis vallanda!“

5. Usutakse, et elluviimist tuleb juhtida juhatajusest. Tegelikuses sõltub elluviimine sellest, kui võrd vahejuhid ja eriti eesliin mõistab, mida peavad nemad iga päev strateegia elluviimiseks rohkem või vähem tegema ning kas nad usuvad strateegiasse. The Economisti uuringu kohaselt on usk strateegiasse seda väiksem, mida madalamal struktuuritasandil töötaja asub. Ja sama uuringu kohaselt sõltub usust strateegiasse olulisel määral ettevõtte kasumlikkus.

Oma esitluses räägin neist punktidest.

- Mida teha, et need viis põhjust ei saaks teie ettevõtte kasvustrateegia elluviimisele saatuslikuks?
- Kuidas ilma kurnavate vaidlusteta kokku leppida, mis on tähtsad eesmärgid ning mida teha ja mida mitte teha nende saavutamiseks?
- Näitan, kuidas eesmärgipuu meetodi abil saavutada seda, et kõik võtmeisikud teavad täpselt, mis on igapäevane roll, panus ja vastutus strateegia elluviimisel.
- Selgitan, miks ja kuidas tuleb strateegia koostamisse kaasata kõik võtmeisikud ning kuidas saavutada seda, et nad usuvad strateegiasse ja viivad seda pühendunult ellu.
- Kuidas saavutada seda, et strateegia ja visioon tekitavad võtmeisikutes rohkem elevust ja põnevust kui jõuetust, segadust või tülpimust?
- Tutvustan start-up-maailmast tuntud PPP meetodit (progress, probleemid, plaan), mida strateegia tiimiga regulaarselt tehes tagate nii elluviimise kiiruse kui ka strateegia ajakohasuse.

11:00 - 11:45

○ Kuidas organisatsioon kriisist välja juhtida?



Eero Sikka Coach

Juhtimistegevustel on kriisisituatsioonis kriitiline mõju. Eero Sikka räägib praktilistest juhtimistöriistadest, mis aitavad keerulistel aegadel soovitud äritulemusi ellu viia. Tööriistadest, mida kasutavad iga päev maailma tippettevõtted, teiste seas näiteks Google ja Spotify.

- Mis on nn võlts töö ja kuidas igapäevasest oravarattast välja saada?
- Kas muutunud olukorras oleks vaja seada uus fookus? Kuidas?
- Kuidas viia see fookus kõigi inimesteni?
- Kuidas tagada, et kõige olulisemad rutiinid kõigis tiimides päriselt toimiksid?
- Kuidas viia vastutus tulemuslikkuse eest igale inimesele?
- Kuidas panna tööle igapäevane omavaheline aruandlus?
- Miks asjad ei juhtu ühe koolitusega ja milline protsess toob päriselt tulemusi?

11:45 - 12:15

○ Muudatuste juhtimise praktiline kogemuslugu Omniva näitel



Signe Vaks-Saareoja Omniva personali- ja tugiteenuste valdkonna juht

Koroonakriis mõjutas mitmeid erinevaid sektoreid nii positiivselt kui ka negatiivselt. Omniva oli üks ettevõtetest, mis tundis kriisid nii positiivset kui ka negatiivset mõju. Selleks, et kohaneda, oli vaja muutuda – seda aga mitte kuude või päevadega, vaid tundidega. Kuidas panna organisatsioon kiiresti tegutsema ühise eesmärgi nimel pidevalt muutuv keskkonnas? Omniva personali- ja tugiteenuste valdkonna juht Signe Vaks-Saareoja jagab ettevõtte kogemuslugu sellest, mis töötas ja mis mitte ehk millised olid kõige suuremad õppimiskohad, mida muudatuse juhtimise puhul tasuks ka teistel silmas pidada.

12:15 - 13:00 ○ **Lõuna**

13:00 - 13:45 ○ **Kuidas juhtimisega inimeste motivatsiooni pärssida ja ettevõtte eesmärgid kindlasti ellu viimata jätta**



Kei Karlson Teamscope'i meeskondade arengu uurija

Ühe tuntud haiglaseriaali seksika peaarsti lemmikküsimus oma töötajatele on: „Kuidas ma saan sind aidata?“. Ja nagu menukates sarjades ikka, lahendab ta kõik töötajate probleemid nagu möödaminnes ning haiglat saadab edu ja kuulsus. Kas selline juhtimine on ka päriselus võimalik? Millised küsimused aitavad eesmärke saavutada? Kuidas takistustega tegeleda ilma, et motivatsioon kaoks? Kuidas juhtimisega ise mitte takistuseks saada?

13:45 - 14:15 ○ **Meeskonnatöö – kuidas juhina anda töötajatele vabadus ja vastutus ise otsustada ja tegutseda?**



Kaarel Suuk Aasta noor juht ja Ensto Enseki tegevjuht

Ensto Ensekil on seljataga muudatuste aasta – ettevõtte viis strateegia toetamiseks edukalt ellu suured ja olulised ümberkorraldused tootmises. Aasta nooreks juhiks valitud Ensto Enseki tegevjuht Kaarel Suuk arvab, et muudatused ongi uus normaalsus ja nendega hästi toimetuleku üks olulisemaid võtmetegureid on motiveeritud meeskond. Millele toetuvad Ensto Enseki meeskonnatöö põhiväärtused ja kuidas seal treenitakse n-ö stressilihast, et igas olukorras toime tulla? Millist rolli mängivad meeskonnaks kasvamisel organisatsiooni väärtused ja kultuur, kuidas nende kaudu kujundatakse usalduslikku, julget ning algatuslikku mõtteviisi ja mil viisil loob see arengut soodustava keskkonna?

TOETAJAD



MANAGEMENT 3.0

LISAINFO

Osalemise tingimused

Palume teatada mitteamisest kirjalikult vähemalt 10 tööpäeva enne ürituse toimumist aadressil registreerimine@aripaev.ee.

Sellisel juhul tagastame laekunud osalustasu või tühistame veel tasumata arve.

Kui teatate mitteosalemisest 5-9 tööpäeva enne konverentsi kuulub tasumisele 50% arvest.

Kui teatate mitteosalemisest hiljem või unustate teatada, osalustasu ei tagastata ja tasumisele kuulub 100% arvest.

Korraldaja võib üritusel teha pilte, videoid ja helisalvestisi ning jagada neid nii osalejatega kui ka avalikes meediakanalites, samuti kasutada sarnaste ürituste turundamiseks.

Täpsemat teavet andmete kasutamise kohta leiab Äripäeva [Privaatsustingimustest](#).

Reklaam

Kui soovite tutvustada oma ettevõtet konverentsil, siis võtke ühendust sponsor@aripaev.ee või 667 0105.