

Tere tulemast

GLS JUHTIMISKONVERENTSILE!

Meil on au, et oled otsustanud need kaks päeva meiega veeta.

Nagu sa varsti avastad, siis Global Leadership Summit (GLS) on nii palju enamat, kui lihtsalt konverents: see on muutuse algataja ja ressurss, mida saad kasutada enda kogukonna ümberkujundamiseks. Igal aastal alustab konverents järjekordse aastaringse juhtimisteedkonnaga, mis on kavandatud sinu mõju maksimeerimiseks ja muutuste vallandamiseks perekonnas, koolis, tööl, kirikus või kuhu iganes Jumal sind on kutsunud.

Me julgustame sind GLSi-järgselt leidma valdkondi, kus sa soovid kasvada ja julgustame avastama selleks vajalikke ressursse, samuti julgustame kohtuma enda meeskonnaga, et arutleda ja kindlaks teha valdkondi, mille kallal tahate koos töötada.

Ükskõik, kus sul mõju on – perekonnas, koolis, tööl või kirikus – meie meeskond on palvetanud, et Jumal kasutaks selle aasta konverentsi suurematele visioonidele alguse panemiseks, isikliku mõju süvendamiseks ja laiendamiseks ning lõppkokkuvõttes kuningriigi mõju maksimeerimiseks.

Me kutsume sind meiega 135+ riigis GLSil osaleva eeldatavalt 445 000 juhi eest palves ühinema ning koos tähistama seda, mida Jumal meie kõigi kaudu teeb!



Ühise eesmärgi nimel

Tom De Vries

Willow Creek Assotsiatsiooni president

20
18



GLS EESTI
JUHTIMISKONVERENTS

LAADI ALLA GLSnext rakendus

Sinu juhtimise arendamiseks

- **VAATA VÕI KUULA** üle 900 tasuta video rohkem kui 100 juhtimise eksperdilt, kaasa arvatud täiemahulised Summiti sessioonid ja eksklusiivne lavatagune sisu. Uusi videosid lisatakse iga nädal.
- **OTSI JA SIRVI** võtmesõnade, teemade, kõnelejate ja kategooriate järgi.
- **LOE, KUULA VÕI VAATA** maailmaklassi juhtimise sisu enda valitud videotest, tsitaatidest, artiklitest ja taskuhäälingutest.
- **ISIKUSTA** oma juhtimise teekonda isiklike esitusloendite, lemmikute, soovitude ja seadmete vahelise sünkroniseerimise abil.

4.7 ★★★★★

Hinnatud parimaks juhtimise rakenduseks maailmas!

Alla laaditud enam kui 325000 seadmes rohkem kui 196 riigis. Saanud üle 1500 hinnangu, keskmise tulemusega 4,7 täрни.

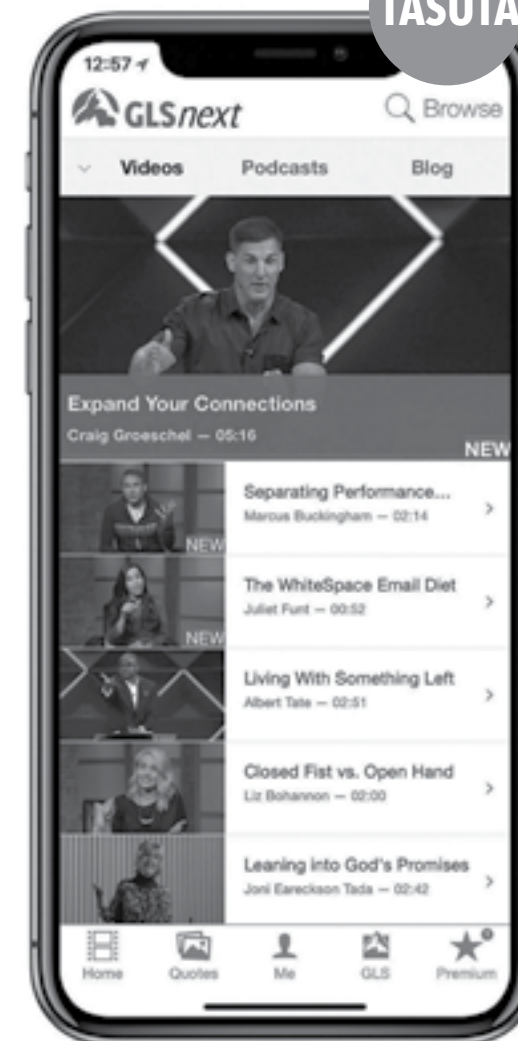
Ainult inglise keeles

„GLSnext on minu jaoks alaline ressurss, nii isiklikult kui ka meeskonna juhina. Kasutan videolõike enda meeskonnaga aruteluks ja juhtimises iganädalaselt. Ma TUNGIVALT soovitan seda rakendust juhtidele, kes tahavad kasvada.“

●●●
GLS-i osaleja

#GLSEESTI2018

TASUTA



Laadi juba täna alla
tasuta GLSnext rakendus!



GLSnext





**Craig
Groeschel**



**Juliet
Funt**



**John C.
Maxwell**



**Carla
Harris**



**Simon
Sinek**



**Tõnu
Lehtsaar**



**Erwin
McManus**



**Angela
Ahrendts**



**Danny
Meyer**



**Gerd
Kanter**



**Rasmus
Ankersen**

Kõnelejaid kutsutakse sellel konverentsil osalema nende tõestatud võimekuse põhjal enda valdkonnas. Nende uskumused ei pruugi tingimata kajastada Willow Creek Association ja Willow Creek Community Church omi ning nende osalemine GLSil ei tähenda nende vaadete või kuuluvuste heakskiitu.



Kujunedes juhiks, keda inimesed armastavad järgida

Craig Groeschel

Life Church kaasasutaja ja vanempastor

Craig Groeschel on vanempastor Life Church'is. See on uuenduslik mitme asukohaga kirik USA-s, mille koosolekuid edastatakse interneti kaudu üle maailma. Life Church on tuntud misjonipõhise lähenemise ja uusima tehnoloogia kasutamise poolest ning on YouVersion Bible App looja. Groeschel kõneleb tihti üle maailma ja juhib „Craig Groeschel Leadership Podcast“ taskuhäälingu saadet. Ta on New York Timesi bestselleri autor, tema uusim raamat „Lootus pimeduses“ (Hope in the Dark) ilmus augustis 2018.

LÜHIKOKKUVÕTE



- I Kujunedes juhiks, keda inimesed armastavad järgida
- II Hooliv süda
- III Innustav kirg
- IV Valmisolek volitada
- V Jeesus juhina
- VI Julgus olla ehtne

Usume, et samal ajal, kui su juhtimist teritatakse, loob Püha Vaim sinuga suhet ja räägib sinu südames. Seega on need arutelüküsimused mõeldud kasutamiseks omapäi või koos meeskonnaga. Me loodame, et need küsimused on arutelu algatajad, mida saab kasutada Jumala eesmärkide elluviimiseks sinu ja sinu meeskonna kasvatamisel.

Craig räägib juhtidest, keda inimesed armastavad järgida. Arutleme ja töötame sellise juhi eriosade kallal, et kasvada tõeliseks juhiks.

Hooliv süda. „Ma märkan. Oled tähtis.“ Kirjuta, kellele oma meeskonnas või organisatsioonis oled hiljuti need neli sõna öelnud? Kuidas see mõjutas teie omavahelist töösuhet? Kui sa ei ole neid sõnu öelnud, siis miks on see sinu jaoks väljakutse?

Craig õpetab juhte teisi rohkem tunnustama, kui nad arvavad, et peaksid. Kirjuta 2-3 kaastöötaja nimed tunnustamise viisi kõrvale ja kirjelda, kuidas sa märgatavalt iga inimest tunnustad.

- Ütle seda.
- Näita seda.
- Kirjuta seda.
- Tähistä seda.

Innustav kirg. Craig loetleb erinevaid viise, kuidas saame juhtidena innustada. Märki x allolevasse nimekirja viisi kõrvale, kuidas sina innustad enda ümber olevaid inimesi. Seejärel märki linnuke peamise viisi kõrvale, kus sa sooviksid teiste innustamises kasvada.

Optimistlik väljavaade.

Alandlik hoiak.

Visiooni jaoks tooni andmine ja sellega lõpuni minemine.

Tunnustusega helde olemine.

Järjekindlalt kaastundlik olemine (olla hea kuulaja ja tõeliselt hoolida).

Kirjelda mõnda praktilist moodust, kuidas saaksid ühes nimekirjas olevas viisis kasvada.

Craig räägib, et on üks juhi omadus, mis innustab rohkem kui kõik teised. See on: koondunud juht. Koondunud juht on keegi, kes on turvaline, stabiilne, enesekindel, täielikult osavõtlik, juhib järjekindlaid väärtuseid pidi ja see kõik on nende elus nähtav. Nad on:

- Väärtustest juhitud: (Milliseid elu väärtuseid sa usud ja oma meeskonnas välja elad?)
- Eesmärgist juhitud: (Milline vastupandamatu isiklik eesmärk juhib sinu kaasatust ja sooritust nendega, kes on su meeskonnas?)
- Missioonitundest haaratud: (Milline sinust suurem uskumus oma töö kohta motiveerib sind/sinu meeskonda igapäevaselt?)

Valmisolek volitada. Craig ütleb: „Sul võib olla kontrolli või sa kasvad, aga mitte mõlemad.“ Kirjuta allolevasse tühja alasse, millistes sinu rolli ja vastutuse valdkondades kardad kontrolli loovutada? Milline on peamine hirm selles vallas kontrolli loovutamise osas?

Craig räägib, et ülesannete delegeerimine loob järgijaid, kuid autoriteedi delegeerimine loob juhte. Oma meeskonna sees delegeerimise osas: kas sul on kalduvus delegeerida ülesandeid või autoriteeti? Kirjuta, kuidas on see mõjutanud sinu meeskonna kultuuri.

Kelle kohta võid öelda oma meeskonnas, et ta on valmis suuremaks volitamiseks ja autoriteedi delegeerimiseks? Nimeta nad.

Milliseid otsuseid võid volitada neid inimesi tulevasel nädalal tegema? Loetle need.

Julgus olla haavatav. Inimesed eelistavad ehtsaid juhte nendele, kellel on alati õigus. Parim juhitud, kes sa võiksid olla, on aus, haavatav ja julge juht. Selline juht ei pruugi edasi liikumiseks alati parimat teed teada. Mõtiskle oma praeguse haavatavuse taseme peale, mis sul oma meeskonnaliikmetega on. Kuidas saaksid astuda samme oma aususe ja haavatavuse kasvatamiseks? Kuidas saad seeläbi koondunud juhiks kujunemiseks teistele eeskujuks olla? Loetle allpool 1-2 sammu.

KÕIGE OLULISEM MÕTE



Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte, mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendama?

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 30, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.

**Kõrgel oksal****Tõnu Lehtsaar***Religiooni- ja suhtlemispsühholoog*

Tõnu Lehtsaar on Tartu Ülikooli professor, kes on ülikoolis töötanud erinevatel juhtivatel ametikohtadel. Praegu on ta ülikooli töötajate nõustaja-kaplan. Tõnu Lehtsaar on Tartu Kolgata Baptistikoguduse liige teenides seal kaasa juhatuse liikmena ja diakonina. Tõnu Lehtsaare sulest on ilmunud mitmeid psühholoogia-alaseid raamatuid, mida kasutatakse õpikutena Eesti erinevates kõrgkoolides. Ettevõtjana teeb Tõnu Lehtsaar suhtlemiskoolitusi. Lehtsaarte perest on iseseisvasse ellu astunud kolm poega.

KÕIGE OLULISEM MÕTE

**Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte,
mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendama?**

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 30, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.



Külastajate muundav vägi

Danny Meyer

Restoranipidaja ajakirja TIME

„100 kõige mõjukama inimese“ hulgas

Danny Meyer on Union Square Hospitality Group tegevjuht ja Shake Shacki asutaja. Ta on kõrgelt tunnustatud mitmete New Yorgi kõige armastatumate restoranide poolest, seal hulgas Gramercy Tavern.

2015. aastal nimetati teda ajakirja TIME „100 kõige mõjukama inimese“ nimekirjas. Meyeri New York Timesi bestseller „Laua katmine“ uurib külastajate väge restoranides, äris ja elus.

LÜHIKOKKUVÕTE



- I Juhtimise õppetunnid
- II Tehniliste ja külastajate oskuste kasvatamine
- III Viis veategemise tegu
- IV Perekondlike väärtustega töötamine
- V Kultuuri skaleerimine

Usume, et samal ajal, kui su juhtimist teritatakse, loob Püha Vaim sinuga suhet ja räägib sinu südames. Seega on need arutelüküsimused mõeldud kasutamiseks omapäi või koos meeskonnaga. Me loodame, et need küsimused on arutelu algatajad, mida saab kasutada Jumala eesmärkide elluviimiseks sinu ja sinu meeskonna kasvatamisel.

Juhtimise õppetunnid. Danny Meyer jagab õppetundi, et „tee eduni on sillutatud hästi koheldud vigadega“. Juhid peavad vigu kasutama ja nendega hästi ümber käima, et edasi liikuda. Millised sinu juhtimist oluliselt mõjutanud vead sulle meelde tulevad?

Meyer selgitab samuti „paadi eesosas“ olijate kuulamise olulisust, et teada saada, millised tingimused valitsevad. Kuidas saad tagasisidet ja infot praeguste tingimuste kohta eesosas olijatelt – nendelt töötajatelt, kes saavad sinu klientide käest teenuse kohta kõige parema ülevaate?

Milliste probleemidega pead oma organisatsioonis või meeskonnas tegelema, sest „valitsevad sellised tingimused“ ?

Tehniliste ja külastajate oskuste kasvatamine. Meyer märgib, et teenindusel ja külastajal on oluline vahe. Teenindus on tehnilise vilumise oskus, kuid külastajal seisneb selles, mida inimesed tunnevad, kui neid teenindad. Mis iganes kontekstis sinu organisatsioon teenindab – kuidas oled suurendanud või kuidas võiksid suurendada enda külastajate oskust?

- Mida sa tahaksid, et kliendid mõtleksid, kui nad sinu teenindusega kokku puutuvad? Räägi oma meeskonnaga.

- Mida sa tahad, et su kliendid tunneksid kui nad sinu teenindusega kokku puutuvad? Räägi oma meeskonnaga.

Juhtimise kasvatamine läbi viie veateo. Meyer räägib, et inimeste tehtud vead võivad olla kõige suurem jätkusuutlik loodusvara ja neid saab kasutada juhtimises edasi liikumiseks. Mõtle hiljutisele veale, mis tekitas sinu töökeskkonnas pingeid. Kirjelda seda allpool.

Järgmiseks, vaata oma viga üle järgmiste 5 punkti alusel.

- **Ole teadlik.** Ole teadlik, et tegid vea. Kuidas oleksid saanud enda isiklikku teadlikkust sellest veast teisele inimesele rääkida?

- **Tunnista seda.** Räägi sellest. Milliseid sõnu sa kasutaksid, et seda viga tunnistada?

- **Vabanda.** Võta see omaks. Kirjuta selle vea eest vabanduskiri.

- **Tegutse.** Paranda see. Millist lahendust pakuksid sa praegu?

- **Väljenda täiendavat heldust.** Millist külluslikku täiendavat heldust saaksid tulevikus

JÄRGMISED SAMMUD

Perekondlike väärtustega töötamine. Meyer õpetab juhte palkamatöötajaid, kes on head selles, kes nad on ja mida nad teevad. Mis on sinu peamine kalduvus oma meeskonna inimeste kohta - kas investeerid inimestesse, kes on head selles, mida nad teevad, või kes on head selles, kes nad on? Tõmba ühele valikule ring ümber.

Meyer jagab, et perekonnamudeli organisatsioonis liiga kaugale viimine oli üks tema suurimatest juhtimise vigadest. Milliseid professionaalseid piire peaks seadma, et professionaalset ja perekonna dünaamikat paremini tasakaalustada? Mõtle ja kirjelda 2-3 uut vajalikku professionaalsuse piiri.

Kultuuri skaleerimine. Danny sõnul on tänapäeva äris kõige määravam tegur töökoha kultuur ja see, kuidas inimesed end tunnevad. Ta räägib kuuest töötaja emotsionaalsest oskusest, mis aitavad klientidel end muljetavaldavalt hästi tunda. Tee iga isiku kohta oma meeskonnas alloleva tabeli põhjal inventuur (ära unusta ennast!) ja märgi X selle juurde, milliseid oskuseid nad kõige enam omavad.

Töötaja nimi	Lahke südamega ja optimistlik	Uudishimu	Tööeetika	Kaastunne	Enese-teadlikkus	Laitmatu asusus

Palu igal meeskonnaliikmel jagada, mida nad arvavad olevat enda tugevaim ja nõrgim külg. Viimaks, lase igal inimesel tuvastada üks ennetav tegevus, mida nad saavad enda HQ (külalislahkuse määr) suurendamiseks teha. Seda tehes paraneb sinu meeskonna üleüldine kultuur, mis omakorda mõjutab neid, keda sa teenindad.

KÕIGE OLULISEM MÕTE



Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte, mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendada?

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 30, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.



Vestlus John Maxwell'iga

Angela Ahrendts

Apple'i jaekaubanduse vanem asepresident

Angela Ahrendts vastutab strateegia, kinnisvara, arendamise ja tegevuste eest Apple'i füüsilistes ja internetipoodides ning kõnekeskustes. Pärast Apple'iga liitumist 2014. aastal on ta Apple'i füüsilise ja digitaalse jaeäri kogemuste põimimisest moodustanud ladusa terviku, eesmärgiga kogukondi harida, innustada, meelt lahutada ja rikastada, seda rohkem kui miljardi külastaja jaoks aastas. Enne Apple'it oli Ahrendts Burberry tegevdirektor, juhtides ettevõtet silmapaistva globaalse kasvuperioodi ajal.



Intervjueerib
John C. Maxwell

LÜHIKOKKUVÕTE



- I Põhiväärtused
- II Juhtimistavad
- III Juhtimise tempo hoidmine
- IV Suurepärase meeskonna palkamine
- V Kaubamärgi loomine
- VI Inimeste motiveerimine/innustamine
- VII Lase oma valgusel särada

Usume, et samal ajal, kui su juhtimist teritatakse, loob Püha Vaim sinuga suhet ja räägib sinu südames. Seega on need aruteluküsimused mõeldud kasutamiseks omapäi või koos meeskonnaga. Me loodame, et need küsimused on arutelu algatajad, mida saab kasutada Jumala eesmärkide elluviimiseks sinu ja sinu meeskonna kasvatamisel.

Põhiväärtused. Väärtused on juhtimist kujundava käitumise ajendiks. Angela jagab, kuidas ta vaatab tagasi enda kasvatusetele ja varastele juhtimise õppetundidele, mis aitavad tal oma väärtuseid hoida sõltumata sellest, kus ta juhib. Pane kirja oma kogemusest 2-3 eluõppetundi või põhiväärtust, mis kujundavad sinu juhtimist.

Kuidas sinu kirjutatud väärtused praktikas välja näevad, kui suhtled oma meeskonna või teistega?

Juhtimistavad. Angela hommikune rutiin aitab tal kõigest selget arusaama saavutada. Millised on sinu igapäevased toimingud, et saada jaksu, selgust ja vaimset fookust igaks päevaks?

Millist muutust või uut tegevust oma rutiinis arvad end vajavat praegusel juhtimise hooajal (nt. vaimsed praktikad, füüsiline trenn, mõtete stimulatsioon, vaimne/füüsiline puhkus jne)?

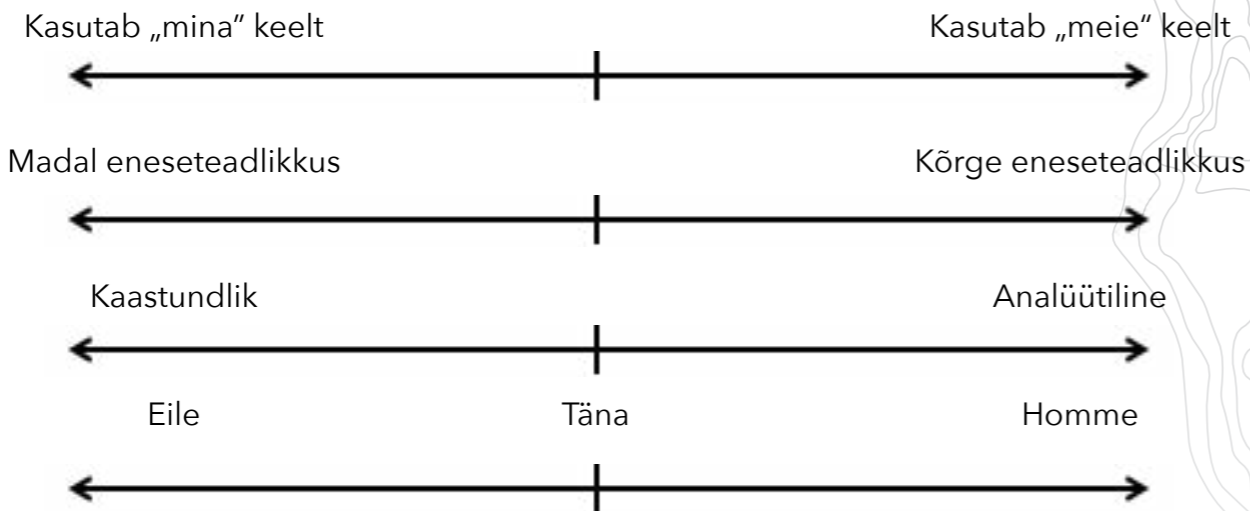
Juhtimise tempo hoidmine. Angela räägib suhtluskanalite tähtsusest kiire tempoga ühiskonnas koostöö säilitamiseks ja 'WeWork' maailmast. Millised suhtlusviisid on sinu meeskonnal ühtsena püsimiseks ja heaks koostöö (nt. Angela räägib, et Apple'i töötajad saavad igapäevase 'Vaja teada' video, mis tervitab neid ja teavitab, mida neil on tarvis teada)? Leia 1-2 viisi ja räägi neist oma meeskonnaga.

Lisaks sinu meeskonnaga suhtlemisele on tagasiside saamiseks vajalik suhtlustükk. Millised vahendid on teie meeskonnas kasutusel, mis annavad juhile tagasisidet ja võimaldavad meeskonnaga suhelda? Pane neid kirja ja aruta oma meeskonnaga, kuidas tagasiside tsüklit täiustada.

JÄRGMISED SAMMUD

Juhtimise vaade palkamisest. Angela räägib, et värbamisel ta alati küsib, kas inimene on 'mina' või 'meie' kultuuriga. Milline keelekasutus sinu kultuuris, visioonis ja missioonis panustab 'mina' või 'meie' kultuuri?

Kirjuta allpool iga värbamise kaalutluspunkti kohta sinu meeskonna iga liikme nimi skaala vastavasse punkti, kus nad sinu kogemuse kohaselt paiknevad. (Ära unusta ennast märkida!)



Nähes ülal tekkinud meeskonna kombinatsioone: millist tüüpi inimesi peaksid pardale võtma, et meeskonna omaduste tasakaalu parandada?

Tuleviku kaubamärk. Angela räägib, kuidas kaubamärgid elavad töötajatest ja juhtidest kauem ning on suuremad kõikide personalide kultuuridest. Burberrys olles küsis Angela: „Mida on meil tarvis koristamiseks, puhastamiseks ja milles peame paremaks saama, et see organisatsioon püsiks järgmised 150 aastat olulisena?“

Tee koos oma meeskonnaga oma organisatsiooni mineviku, oleviku ja tuleviku inventuur ja mõelge, kuidas saate aidata kaubamärgil käesoleval hooajal edasi liikuda.

1. Rafineeri seda, miks. Mis on sinu tegude sügavam eesmärk ja miks sina teed seda, millega su ettevõtte tegeleb?
2. Kuidas rikastame oma meeskonnaliikmete ja töötajate elusid samal ajal kui parendame oma ettevõtte kaubamärki (tuleviku tarbeks)?
3. Milliseid väärtust lisavaid praktikaid saad kasutada, et rikastada nende inimeste elusid, keda su organisatsioon teenindab?

KÕIGE OLULISEM MÕTE



Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte, mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendama?

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 30, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.



Mis on kõikidel juhtidel ühist?

John C. Maxwell

Juhtimise ekspert, bestsellerite autor, roots

John C. Maxwell on nr 1 New York Timesi bestselleri autor, coach ja kõneleja. Viimastel aastatel nimetas American Management Association ta nr 1 juhiks äris ja Inc. kõige mõjukamaks juhtimise eksperdik. Tema organisatsioonid The John Maxwell Company, The John Maxwell Team ja EQUIP on õpetanud välja rohkem kui 6 miljonit juhti erinevatest rahvustest. Tema hilisem raamat on „Sinu potentsiaali vägi.“ (The Power of Your Potential).

LÜHIKOKKUVÕTE



- I Arenda külluslikkuse meelelaadi
- II Tööta protsessiga
- III Pane ennast innustavatesse kohtadesse
- IV Kasva kavatsuslikult iga päev
- V Olgu sul alati visioonilünk

Usume, et samal ajal, kui su juhtimist teritatakse, loob Püha Vaim sinuga suhet ja räägib sinu südames. Seega on need arutelüküsimused mõeldud kasutamiseks omapäi või koos meeskonnaga. Me loodame, et need küsimused on arutelu algatajad, mida saab kasutada Jumala eesmärkide elluviimiseks sinu ja sinu meeskonna kasvatamisel.

John räägib sellest, mis on kõikide juhtidel ühist – kõik juhid näevad ROHKEM ja VAREM kui teised. Millist eelistatud tulevikku või paremat versiooni endast, enda meeskonnast, organisatsioonist või pakutavast tootest/teenusest sa näed?

- Kirjuta lühikirjeldus enda tulevikust/paremast versioonist:

- Kirjuta lühikirjeldus enda meeskonna tulevikust/paremast versioonist:

- Kirjuta lühikirjeldus enda organisatsiooni tulevikust/paremast versioonist:

- Kirjuta lühikirjeldus enda tööstuse/ärivaldkonna tulevikust/paremast versioonist:

Arenda külluslikkuse meelelaadi. Juhtimises rohkem ettenägelikumaks saamisenes peab juht uskuma külluslikkusesse. Sellega kaasneb kaks mõtet:

- **Loovus** – Teadmine, et alati on olemas vastus. Kas sinu või sinu meeskonna loovas mõtlemises on blokk? Kas kõik usuvad, et käesolevale probleemile on vastus olemas? Võta veidi aega, et kirjutada üles mõtted selle kohta, kuidas võib sinu loovus blokeeritud olla.

- **Paindlikkus** – Teadmine, et tavaliselt on rohkem kui üks vastus. Kas sinu või sinu meeskonna paindlikkuse mõtlemisviisis on blokk? Kas kõik usuvad, et käesoleval probleemil on palju võimalikke lahendusi? Võta veidi aega, et kirjutada üles mõtted selle kohta, kuidas võib sinu paindlikkus blokeeritud olla.

Tööta protsessiga. John jagab protsessi, et aidata juhtidel avastada, kuidas nad saavad enda juhtimise võimekust „rohkem ja varem“ nägemiseks kasvatada. Tema viie sammu protsess:

- *Testi* - Kui pöörud, siis küsi endalt: mis juhtus?
- *Põru* - Miks see halvasti läks?
- *Õpi* - Õpi sellest ebaõnnestumisest.
- *Täiene* - Saa selle ebaõnnestumise läbi paremaks.
- *Sisene uuesti* - Pärast paremaks saamist sisene uuesti.

Sinu juhtimine. Kuidas saaks see protsess aidata sind sinu enda mõtlemises? Millise eelneva kohta tunned, et peaksid sellele keskenduma?

Sinu meeskond. Leia oma meeskonna praegune nõrk koht. Pane kirja, kus parasjagu viie sammu protsessis asud ja milline on järgmine edasiliikumiseks vajalik samm. Arutle meeskonnaga.

Kasva kavatsuslikult iga päev. Sa oled juhina enda „rohkem ja varem“ kaaneks. Vasta mõnele neist küsimustest:

- Kes on need inimesed ja kus on need kohad, mis on praegusel hetkel sinu jaoks juhtimisinspiratsiooni allikaks? Kirjuta mõtted.
- Kuidas kasvatad enda võimekust erinevates eluvaldkondades? (vaimselt, füüsiliselt, emotsionaalselt, vaimulikult, professionaalselt)? Milliseid raamatuid sa loed? Kelle käest sa õpid?
- Millist kavatsuslikku igapäevast investeringut saad enda juhtimises teha, et kasvatada oma „rohkem ja varem“?

Alati olgu sul visioonilünk. John räägib, et meil peab alati olema visioonilünk, mis nõuab meilt „rohkem ja varem“. Seda lünka kirjeldatakse kui vahemaad selle vahel, mida sa teed ja mida sa võiksid teha. Milline on sinu visioonilünk? Ta jagas samuti, et sinu potentsiaali lagi on „Jumala toa“ pörand. John soovib meil paluda Jumalal teha seda, mida me ise teha ei saa. Veeda natuke selle küsimusega palves aega. Kasuta Johni jagatud piiblisalmi, kui sellest on abi: Efeslaste kiri 3:20.

KÕIGE OLULISEM MÕTE



Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte, mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendama?

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 30, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.



Lihtsuse helgem pool

Juliet Funt

WhiteSpace at Work tegevdirektor

Juliet Funt on üleilmselt tunnustatud konsultant ja kõneleja. Ta asutas WhiteSpace at Worki eesmärgiga vallandada ettevõtete potentsiaal talendi liigsest hõivatusest vabastamise kaudu. Koos oma organisatsiooniga aitavad nad hea sooritusega meeskondadel ülekoormatuse ajastul kergete ja nauditavate digitaalsete väikekursuste abil veel paremaks saada. Meeskonnad, kes kaasavad enda töösse WhiteSpace'i (Tühi Hetk) meelelaade ja oskuseid, suurendavad tootlikkust ja osavõtlikkust, võivad tagasi kaotatud võimekuse ja annavad sooritusel enda parima.

LÜHIKOKKUVÕTE



- I Pealiskaudsus töökeskkonnas
- II Suhtlemine töökeskkonnas
 - a. Kohandumine
 - b. Kompulsiivsus
 - c. Kontroll
 - d. Korra järgi nõustumine
- III Pärand

Usume, et samal ajal, kui su juhtimist teritatakse, loob Püha Vaim sinuga suhet ja räägib sinu südames. Seega on need aruteluküsimused mõeldud kasutamiseks omapäi või koos meeskonnaga. Me loodame, et need küsimused on arutelu algatajad, mida saab kasutada Jumala eesmärkide elluviimiseks sinu ja sinu meeskonna kasvatamisel.

Pealiskaudsus töökeskkonnas. Juliet Funt räägib sellest, kuidas pealiskaudsus töökeskkonnas võib tuleneda ebaloogilisest töövoost ja ebatõhusast tööprotsessist. Millised organisatsioonilised protsessid või pealiskaudsus sinu meeskonnas aitab kaasa üleüldisesse liigsusesse ja vähenenud jõudlusesse? Rääkige ühtse meeskonnana, kus te näete süstemaatilist liigsust ja too 2-3 näidet.

Suhtlemine töökeskkonnas. Juliet kirjeldab mõrti telliste vahel, mis on inimlike harjumuste, meelelaadide ja käitumiste vahel ja mis on lihtsustamise võtmeks. Ta nimetab seda kolmeks K-ks.

- **Kohandumine.** Sotsiaalne kohandumine või jäljendamine tähendab, et me käitume meid ümbritseva kultuuri normide järgi. Lahendus sellele käitumuslikule kohandumisele on 50/50 reegel – kõik, mis sind tööl segab, on 50% sinu süü kuni selle hetkeni, mil sa küsid seda, mida sa soovid. Kirjelda mõnda praegust nõrritavat või ärritavat valdkonda oma meeskonnas või organisatsioonis.

Millist väikest kohandamist, vestlust või tegu sa vajad, et mõjutada oma 50% vastutust selles häirivas valdkonnas?

- **Kompulsiivsus (pealesunnitus).** Juliet räägib, et tema lahendus kompulsiivsusele on arukus ja suhtlemisviiside eristamine. 2D vs 3D suhtlus. 2D on lihtne ning jah/ei, faktipõhine informatsioon. Sobilikud meetodid selliseks suhtluseks on sõnum, tekstivestlus (chat), e-kiri. 3D on rikkalik, emotsionaalne ja keerukas, nüansirikas. Sobilikud keskkonnad selliseks suhtluseks on koosolekud, telefonikõned ja näost-näkkude vestlused.

Tee inventuur suhtluse kohta, mida iga päev oma meeskonnaga, klientidega või organisatsioonis kasutad. Leia 2-3 valdkonda, kus näed, et 2D sisu edastatakse sobimatult 3D meetodi kaudu. Iga valdkonna kõrvale kirjelda, kuidas seda konkreetset 2D sisu saab edasi anda 2D suhtlusmeetodi kaudu.

- • Veel üks viis, millest Juliet suhtlustõhususe ja -mõjukuse kohta räägib, on kollase nimekirja pidamine - dokument iga meeskonnaliikme kohta, mis sisaldab mittepakilist informatsiooni. Võta veidi aega, et kirjutada oma meeskonnakaaslaste nimed ja loetle mittepakilised teemad, mida pead nendega arutama. Kui oled kogunud 3-5 teemat inimese kohta, siis tuvasta, kas kollases nimekirjas oleva saavutamiseks on vajalik 2D või 3D suhtlus.

Kuidas võib kollase nimekirja kasutamine mõjutada sinu meeskonna suhtlust? Aruta seda oma meeskonnaga.

- **Kontroll.** Juliet õpetab juhte omandama neid päriselt vabastavat käed-küljest lähenemist. Milliseid praeguseid projekte võiksid lubada meeskonnaliikmetel teha, isegi kui nad ei teeks seda samamoodi kui sina?

Juliet räägib samuti juhtide seas teise astme delegeerimise olulisusest. Ta kirjeldab, et tihti delegeerime esimese astme inimestele usaldamata teise astme inimesi. Kellele pead delegeerima, et võimaldada neil suurema vastutuse kandmist? Pane kirja kaks isikut, kellele saad midagi delegeerida ja märgi üks vastutus, mida saad sel nädalal neile anda.

- **Korrajärgi nõustumine - boonus K.** Juliet räägib, et organisatsioonikultuuris ütlevad sageli kõik 'jah', sest keegi ei oska 'ei' öelda. Võta ühtse meeskonnana aega ja külastage www.whitespacegl.com kodulehte või töötage läbi järgmisel leheküljel olev nimekiri - esmalt üksikult ja seejärel jagades meeskonnana ühiseid ei-ütlemise strateegiaid.

Millised laused nimekirjast sobivad kõige paremini sinu isikliku ja töökeskkonna kultuuriga? Jagage meeskonnaga.

Tühja Hetke keeldumisstrateegiad

Järgmisel lehel on 21 fraasi, mis aitavad sul kasvada edukaks ei-ütlejaks. Mõned fraasid on väljendatud otse inimesele, kes sinult midagi palub, küsib või nõuab (jutumärkides). Mõned fraasid on väljendatud vestlusena iseendaga, mis on suunatud seesmise otsustuskindluse tugevdamiseks (ilma jutumärkideta). Hoi a nimekiri käepärast tulevaste ei-võimaluste tarbeks.

1. „Ma võin seda sinu jaoks sel korral teha, aga ma ei saa seda sinu jaoks iga kord teha.“ Lõdvenda nõudlik isik aeglaselt tema nõudmistest tagasi.
2. „Kas ma tohin võtta 24 tundi mõtlemisaega ja siis selle juurde tagasi tulla?“ Osta enesele aega, et töötada läbi enda tunded ja valikud.
3. **Otsusta, et nõudmisele mitte millegi vastamine ei ole valik.** Suhtlemise eiramine on pelgurlik ja ebaviisakas tegu ning ehtne argpüksi ei.
4. „Minu jaoks ei toimi/ei sobi see, et...“ See on suurepärase neutraalne algus igasuguseks ei-ks. Ole ettevaatlik, et liiga karmilt ei ütle.
5. „Mul on midagi kalendris ees.“ Pane enda kalendrisse vabadele hetkedele kirja „Midagi“, nii et võid seda fraasi kasutades aus olla.
6. **Pärast Ei ütlemist hoi a eemale teiste inimeste peas toimuvast.** See pole alati ohutu koht, kus olla.
7. „Kui mul on liiga kiire, et oma emale külla jõuda, siis on mul ka liiga kiire, et seda teha ning ma võlgnen oma emale külaskäigu.“ Lühisõnum imeliselt Marie Forleolt.
8. **Edukate ja väga edukate inimeste vahe on, et väga edukad inimesed ütlevad Ei peaaegu kõigele.** Kasuta seda Warren Buffeti tsitaati oma vaprase innustamiseks.
9. „Ma ei saa, aga siin on sulle veel üks variant.“ (Ei koos asendusega). Paku asendust või soovitusi sinu abi asemel.
10. „Seekord mulle ei sobi, aga otsime kalendritest uue aja.“ (Ei, aga järgmisel korral). Ole ettevaatlik, et sa ei kasuta seda lihtsalt vajaliku Ei edasi lükkamiseks. Kui probleem on lihtsalt ajastuses, siis lükka kohustus loomulikult tagasi.
11. „Kas ma tohin sinu peal Ei-d harjutada?“ Palu kolleegil või Ei-semul sinuga eelolevaks ei-ütlemiseks rollimänguga harjutada.
12. **Kas sina oled ainuke inimene, kes saaks seda teha?** Küsi endalt seda enne küsimusele vastamist.
13. „Kallikene, palun võta see Ei vastu.“ Kasutada lastega, kes küsivad juba 43ndat korda, kas nad võivad midagi saada või teha.
14. „Ema/õde/vend/kallis, ma sel korral loobun.“ Kasuta perekonda, et harjutada Ei ütlemist väiksemate panuste puhul.
15. **Ei tundub pärast ütlemist nii hea.** Meenuta endale ei-ütlemise järgset vabadust.
16. „Palun eemaldage mind sellest nimekirjast.“ See e-kiri säästab sind sadadest tundidest aastas.
17. „Ma ei tee“ selle asemel, et: „Ma ei saa.“ Selline sõnastuse muudatus on väga sobilik dieetidest, kohustustest ja muudest iseendale antud lubadustest kinni pidamiseks.
18. „Aitäh sulle otsekoheuse eest.“ Lause, mida kasutada, kui sulle Ei öeldakse.
19. **Kutse ei ole kohtukutse.** Üks mu lemmikuid meeldetuletusi enne sotsiaalset liiki Ei-ütlemist.
20. „Minu saadavus sel suvel/kvartalis/aastal saab olema piiratud.“ Pane see Ei-eelne lause valmis nende jaoks, kes võivad paluda sinult suvalisi ajalisi kohustusi.
21. „Vabandust, kuid ei.“ Jah, see on täislause. Kindlasti naerata ja siis ära rohkem ütle midagi.

KÕIGE OLULISEM MÕTE



Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte, mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendama?

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 30, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.

Suurem visioon

See algab seemnest, mis hakkab sinu hinges idanema ja kasvab küllastunumatuks ja ümberlökkamatuks tahteks olla osa Jumala visioonist sulle antud ühes ning ainsas elus. Suurem visioon on roll, mida mängid Jumala kuningriigis. Aga veelgi enam – see saadab su innustavale, ettearvamatule, kirkale ja hinge rahuldavale teekonnale.

**Kas loovutad oma ainsa elu püüdlemaks väiksema visiooni poole?
Või oled valmis sukelduma pea ees spetsiaalselt sinu jaoks valmistatud Jumala Suuremasse Visiooni?**



„Issand kutsub mind nii armuliselt selles loos osalema – minu töö on lihtsalt ilmuda kohale ja öelda jah.“



Liz Bohannon

Sseko Designs asutaja;
Suurem Visioon 2017

Suurem visioon



Kohtunik Paul M. Herbert
Franklini maakonna munitsipaalkohus
Columbus, Ohio



„Kui ma näen tervenemist läbi põlvkondade, siis see loob minu jaoks väärtuse... See on olnud parim, mis kunagi minu karjääri jooksul on juhtunud, võib-olla isegi kogu elu jooksul... Nüüd ma tean enda eesmärgi.“



Kohtunik Paul M. Herbert

**Me tahaksime väga kuulda sinu Suurema Visiooni lugu!
Sa võid saata meile e-kirja: story@willowcreek.com**

1. päev Kõige olulisemad mõtted

Mõtle tagasi täna kogetule.

Kas Jumal näitab sulle konkreetset valdkonda, mis suunas Ta tahab sinu juhtimist kasvatada?

Kas tunned, et Jumal sütitab sinus uut kirge?

Kas märkad mõningaid esilekerkivaid teemasid?

Pane allolevasse tabelisse kirja kolm kõige olulisemat mõtet ja edasist sammu.

Session / olulisim mõte	Järgmine samm

Palu Jumalal neid ideid teravdada ja sind nende ellu viimises juhtida.

Võta homme aega, et mõelda 2. päeva kõige olulisematest mõtetest leheküljel 56, seejärel otsi GLSilt võimalusi kasvuks ülejäänud aasta jooksul.



REGISTREERI GLS-ILE

15.-16. november

50€ 

14. november



89€



GLS EESTI
JUHTIMISKONVERENTS

gls.ee | info@gls.ee



Lõputu mäng

Simon Sinek

New York Times bestselleri autor, optimist

Simon Sinek on vankumatu optimist. Ta usub helgesse tulevikku ja meie võimesse seda koos ehitada. Ta on enim tuntud kontseptsiooni „Alusta küsimusega, Miks?“ populariseerimisega. Tema selleteemaline loeng on kolmas kõige enam vaadatud TEDi kõnelus. Ta on *New York Times* bestselleri autor ja tema viimane raamat „Lõputu mäng“ (The Infinite Game) ilmus oktoobris 2018.

LÜHIKOKKUVÕTE



- I Lõpututes mängudes osalemine
- II Õigustatud eesmärk
- III Usaldavad meeskonnad
- IV Vääriline vastane
- V Olemasolu paindlikkus
- VI Julgus

Usume, et samal ajal, kui su juhtimist teritatakse, loob Püha Vaim sinuga suhet ja räägib sinu südames. Seega on need aruteluküsimused mõeldud kasutamiseks omapäi või koos meeskonnaga. Me loodame, et need küsimused on arutelu algatajad, mida saab kasutada Jumala eesmärkide elluviimiseks sinu ja sinu meeskonna kasvatamisel.

Simon kirjeldab pinget ja takistusi, millega juhid silmitsi seisavad, kui nad mängivad lõplikku mängu siis, kui mäng on tegelikult lõputu. Samuti räägib ta, kuidas lõputu mängu maailmas.

Lõpututes mängudes osalemine. *Simon mainib, et ainuke tõeline konkurent sulle lõputus mängus on sina ise. Küsi järgnevat küsimusi:*

- *Kuidas teha meie tooted sel aastal võrreldes eelmise aastaga paremaks?*
 - *Kuidas teha meie klienditeenindus sel aastal võrreldes eelmise aastaga paremaks?*
 - *Kuidas teha meie kultuur sel aastal võrreldes eelmise aastaga tugevamaks?*
- Vaata enda meeskonna ja organisatsiooni mõõdikuid. Kas nad on seatud väliste võistlevate standardite järgi või oma sisemise soorituse parandamise järgi?*

Pane, kuidas sa võiksid päriselt iseendaga võistelda? Milliseid küsimusi sa küsiksid? Millised eesmärgid oleksid teistsugused?

Õigustatud eesmärk. *Milline on sinu „endast suurem“ õigustatud eesmärk, mille nimel oleksid inimesed nõus ohvreid tooma? Õigustatud eesmärk peab olema jaatav ja positiivne. Jaga oma mõtteid meeskonnaga.*

Simon räägib, et õigustatud eesmärgi visioonid peavad läbima kolm katset. Kuidas sinu visioon iga katse läbib või läbi kukub:

Vastupidav. *Millisel viisil on sinu visioon vastupidav? Kas see on piisavalt tugev, et seista vastu kultuurilistele, poliitilistele ja tehnoloogilistele muutustele? Märgi kasti linnuke, kui jah.*

Kaasav. *Kas su visioon on kaasav? Kas see hõlmab kõiki? Igaüks, kes sellesse visiooni usub, peaks uskuma ja tundma, et ta mängib selles õigustatud eesmärgi poole püüdlamise võimsat rolli. Märgi kasti linnuke, kui jah.*

Teenistusele suunatud. *Kuidas on sinu visioon teenistusele suunatud? Kas peamine kasu saaja on keegi teine peale teenistusse panustaja? (nt juht, investor jne) Märgi kasti linnuke, kui jah.*

Usaldavad meeskonnad. Simon räägib, et juhid vastutavad keskkonna loomise eest, kus inimesed tunnevad, et nad saavad olla enda parim mina. Kuidas sinu töökeskkond soodustab sinu ja teiste meeskonnaliikmete parima mina kasvamist?

Millised muutused sinu keskkonnas võivad olla turvalisuse kasvatamiseks vajalikud, et inimesed tunneksid, et nad võivad olla nemad ise ja meeskonnad muutuksid rohkem usaldavateks? Pane kirja 1-2 ideed.

Vääriline vastane. Kes on sinu „vääriline vastane“? Kes eksisteerib selleks, et sind paremuse poole sundida? Pea meeles et, sa ei loo lõplikku mängu ja ei hakka selle inimese vastu võistlema, vaid temaga koos võistlema. Kes sind innustab, hirmutab ja esitab sulle väljakutseid olemaks parem versioon iseendast?

Milline tööstuslik või mitte-tööstuslik „vääriline vastane“ tõukab sinu meeskonna või organisatsiooni sooritust tagant? Millistel viisidel sunnib ta teid endast parimat andma?

Leia enda „ideoloogiline vastane“. Millise oma tööstuse süsteemiga sa põhimõtteliselt nõus pole, mis hoiab sind teenuse pakkumisel ausa ja korralikuna?

Olemasolu paindlikkus. Simon räägib sellest, kuidas õigustatud eesmärk peab olema oma olemuselt paindlik. Pikaajaliseks ellujäämiseks peame olema valmis enda praeguseid lühiajalisi ideid, eesmärke ja süsteeme õhku laskma. Milliseid suurte või väikeste asjade õhku laskmist kaaluksid, et enda õigustatud eesmärki saavutada?

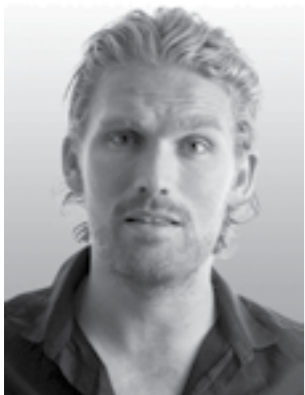
Julgus. Me vajame julgust, et jätkata lõputu mängu mängimist ja et mitte vajuda tagasi lõplikku mängu. Mis julgustab sind ka edaspidi hoidma õigustatud eesmärgist kinni, ehitama usaldavaid meeskondi ning elama teenimisele suunatud elu nii, et inimesed ütleksid: „See organisatsioon on parem, sest sina töötasid siin!“

KÕIGE OLULISEM MÕTE



Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte, mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendama?

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 56, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.



Nälg paradiisis

Rasmus Ankersen

Bestselleri autor, ettevõtja

Rasmus Ankersen on efektiivsuse arendamise ekspert ja usaldatud nõuandja paljudele firmadele ja sportlastele üle maailma. Ta on Taani FC Midtjyllandi esimees ja Brentford FC direktor Inglismaal. Mõlemad on maailma innovatiivseimad jalgpalliklubid ja tunnustatud selle poolest, et kasutavad otsuste tegemisel suurandmete analüüsi. Ankerseni hiliseim raamat „Nälg paradiisis“ (Hunger in Paradise) räägib detailselt sellest, kuidas üleoleva rahulolu tunde kõrvaldamisel saab organisatsioon jääda edukaks.

LÜHIKOKKUVÕTE



- I Edule järgnevad väljakutsed
- II Lõpptulemuse alusel hindamine
- III Kiireloomulisuse tunde puudumine
- IV Mugavuse ümbermõtlemine

Usume, et samal ajal, kui su juhtimist teritatakse, loob Püha Vaim sinuga suhet ja räägib sinu südames. Seega on need aruteluküsimused mõeldud kasutamiseks omapäi või koos meeskonnaga. Me loodame, et need küsimused on arutelu algatajad, mida saab kasutada Jumala eesmärkide elluviimiseks sinu ja sinu meeskonna kasvatamisel.

Väljakutsed järgnevad edule. Rasmus räägib edujärgselt tekkida võivast enesega rahulolu tunde ohust. Millised on sinu isiklikud kalduvused või kiusatused pärast juhtimises edu kogemist või pärast edukat kvartalit meeskonnana või organisatsioonina? Arutlege meeskonnaga.

Väldi lõpptulemuse alusel hindamist. Rasmus hoiatab meid lõpptulemuse alusel hindamise ohtudest – oletus, et head tulemused on alati tingitud headest otsustest ja heast sooritusest. Mis praegu sinu meeskonnas või organisatsioonis hästi läheb?

Kuidas saaksid olla enda edu osas skeptilisem? Tee eduaudit. Millised sinu meeskonna edutegurid on aidanud sind praegusele edutasemele?

Siin on mõned lisaküsimused mõtlemiseks või meeskonnaga arutlemiseks:

- Küsi endalt, millised suvalised turul aset leidvat sündmused võisid meie edusse panustada?
- Kuidas eristada oskusi õnnest?
- Millised on meie mitterähtavad taseme näitajad?

Rasmus jagab, et mida vähem lüüakse jalgpallis väravaid, seda suurem on suvaliste tegurite mõju tulemusele. Mismoodi tõstab see reegel teadlikkust sinu meeskonna saavutustest ja aitab õigesti tuvastada ja liikuda parimate sooritusnäitajate poole tulevaseks ja pikaajaliseks eduks?

Rasmus õpetab meid tähele panema kaebusi, sest need on tõenäoliselt näitajad selle kohta, et neid on veel palju. Millist negatiivset tagasisidet, millesse tasuks süveneda, on sinu meeskond hiljuti saanud mõne toote või teenuse kohta?

Kiireloomulisuse tunde puudumine. Leia enda meeskonnas valdkond, mis vajab täiustamist, mille puhul ei tohiks oodata selle hetkeni, mil lihtsalt peab täiustama? Jagage oma meeskonnaga mõtteid.

Mugavuse ümbermõtlemine. Rasmus räägib, et treeningkeskus peaks olema kujundatud töötamise, mitte mugavuse eesmärgil.

- Kuidas soodustab sinu ärikeskkond tervislikku ebamugavustunnet, mis julgustab sinu meeskonda paremat sooritust ja täiustamist taga ajama?
- Millistel viisidel võiksid julgustada tervislikku ebamugavustunnet ja aidata enda meeskonnal jätkuvalt täiustamise poole püüelda?
- Leia oma valdkonnast enda peamised konkurendid ja loetle need allpool.
- Kuidas saaksid enda arusaama turust ümber kujundada nii, et tajuksid ennast väikeettevõtjana? Kuidas saaksid maailma suuremaks ja ennast väiksemaks mõelda, et püüdleksid pideva täiustamise poole?

KÕIGE OLULISEM MÕTE



Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte, mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendama?

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 56, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.



Võimete piiririkkuja

Gerd Kanter

Eesti edukaim tipp-sportlane

Gerd Kanter on Eesti edukamaid tipp-sportlasi: ta on kettaheite olümpiavõitja (2008), maailmameister (2007), Olümiatängude pronksmedalist (2012) ja jõudnud paljude teiste märkimisväärsete saavutusteni. Talle on antud Vabariigi Presidendi poolt IV ja I klassi teenetemärgid. Aastatel 2007, 2008 ja 2011 on ta valitud aasta meessportlaseks. Tema karjääri iseloomustab süsteemsus, läbimõeldud reeglid ning treeningprotsessist rõõmu tundmine.

KÕIGE OLULISEM MÕTE

Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte, mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendama?

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 56, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.



Juhi omadused

Carla Harris

Morgan Stanley aseesimees, tegevdirektor ja vanemkliendinõunik

Carla Harris on üks mõjukaimaid naisi Wall Streetil, keda nimetati ajakirja Fortune „50 kõige vägevama mustanahaliste ameerika ärijuhtide“, Fortune'i „Kõige mõjukamate“ ja Black Enterprise'i „Top 75 kõige vägevamate ärinaiste“ nimekirjas. Ta osaleb aktiivselt enda kogukonna tegevustes, on Harvardi ülikooli ülevaatajate nõukogu liige ja Walmart Corporationi juhatuses. Harris on raamatute: „Looda võita“ (Expect to Win) ja „Kavanda võita“ (Strategize to Win) autor.

LÜHIKOKKUVÕTE



- I L - Mõjujõud (leverage)
- II E - Teovõime (efficiency)
- III A - Ehtsus (authenticity)
- IV D - Otsustuskindlus (decisiveness)
- V D - Mitmekesisus (diversity)
- VI E - Pühendumine (engagement)
- VII R - Riskeerimine (risk-taking)

Usume, et samal ajal, kui su juhtimist teritatakse, loob Püha Vaim sinuga suhet ja räägib sinu südames. Seega on need aruteluküsimused mõeldud kasutamiseks omapäi või koos meeskonnaga. Me loodame, et need küsimused on arutelu algatajad, mida saab kasutada Jumala eesmärkide elluviimiseks sinu ja sinu meeskonna kasvatamisel.

L - Mõjujõud (leverage). *Carla meenutab juhtidele, et meeskonnas või organisatsioonis ei ole parimate ideede monopoli. Kellelgi sinu ümber on tõenäoliselt järgmine uus idee. Millised töökeskkonnad või kanalid on loonud selliste kastist-välja ja uuenduslike ideede jaoks, et neid võiks kõik sinu meeskonnaliikmed kuulda?*

Kuidas saad järjest rohkem premeerida uute ja uuenduslike ideedega inimesi, kes panustavad teie meeskonna või organisatsiooni arengusse? Pane kirja 1-2 ideed.

Carla räägib, et juhtimises kasvab võim selle ära andmise kaudu. Mis puutub sinu meeskonna või eduka mõtte edusse, siis kas sul on kalduvus võtta au endale või anda see meeskonnale? Tõmba ring ümber oma kalduvusele. Pane kirja 2-3 võimalust, kuidas saaksid anda au ja võimu ära endalt oma meeskonnaliikmetele.

T - Teovõime (efficiency). *Carla räägib, kuidas edu defineerimise selgus on hädavajalik igas meeskonnas või organisatsioonis. Millised on sinu meeskonna praegused edu ja tootlikkuse mõõdikud?*

Kuidas jälgid ja kuidas tähistad sooritust?

A - Ehtsus (authenticity). *Ehtsus on sinu juhtimise võimu keskmes. Millised sinu ainulaadsed oskused, visioon, kiring või isikupära on mõjutavaks faktoriks sinu meeskonnas?*

Milliseid ainulaadseid oskuseid, visiooni, kirge või isikupära hoiad oma juhtimise mõjust eraldatuna?

Võta üks hetk, et jagada oma meeskonnaga eelmise kahe küsimuse vastuseid.

Millist uut osa oma ehtsast minast võid hakata tooma enda meeskonda ja kellega saaksid seda uut ehtsat mina jagada?

D - otsustuskindlus (decisiveness). Kuidas sa hindaksid enda praegust otsustusvõimet?

Leia üks otsus, mille pead tegema. Millised takistused, hirmud või ebakindlused pa rajasti takistavad sind seda otsust tegemast?

- Millist informatsiooni, ressursse ja teiste inimeste arusaamasid pead kaasama, et seda otsust langetada?
- Millal pead sa selle otsuse langetama? Määra kindel kuupäev.

D - mitmekesisus (diversity). Carla räägib, et uuendus on tänases ärimaailmas kõige olulisem näitaja. Selline uuendus nõuab mitmekesist sisendit. Kui mitmekesine on sinu olulisi otsuseid langetav meeskond arvamuste, vaatenurkade ja isiksuste poolest? Kelle lahkarvamused, erinevad vaatenurgad või isiksused pead mitmekesisuse saavutamiseks kaasama? Aruta oma meeskonnaga.

Ümberkujundavad juhid. Nad panevad meeskonna samas suunas liikuma ja juhivad läbi muutuvate kultuuriliste maastike. Carla räägib neljast ümberkujundava juhi omadusest, need on: **visadus, hoolivus, ületatavus ja läbipaistvus.** Tõmba ring ümber, milline neljast omadusest on sinu juhtimise tugev külg. Milline neist neljast omadusest on sinu jaoks kasvamise koht?

Risk. Carla räägib sellest, kuidas hirmul ei ole sinu edu valemis kohta. Millised hirmud segavad praegu sinu juhtimise mõju? Milline tulevik oleks ohus, kui need hirmud võidaksid ja takistaksid sul saavutamast oma juhtimise potentsiaali või visiooni? Pane kirja ja jaga oma õppepartneriga.

KÕIGE OLULISEM MÕTE



Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte, mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendama?

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 56, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.



Viimane nool

Erwin McManus

Kirjanik, Futurist, Mosaic Los Angelese koguduse rajaja

Erwin McManus on vanempastor Mosaic koguduses Los Angeles-is. See kogudus on tuntud oma uuenduslikkuse, loovuse, mitmekesisuse ja sotsiaalse ettevõtlikkuse poolest. Mõtlemapaneva suhtlejana on McManus kõnelenud juhtimisest, loovusest ja kultuurist rohkem kui miljonile inimesele 50-s riigis. Hiljuti vähihaiguse üle-elanuna räägib ta hilisem raamat «Viimane nool» (The Last Arrow) mitte millegi tegemata jätmisest ja järeleandmatu innu ning kahetsusteta elamisest.

LÜHIKOKKUVÕTE



- I Saa inimeseks, kelleks oled loodud
- II Vabadus ja hirm
- III Vägevus ja valu
- IV Tulevik ja ebaõnnestumine

Usume, et samal ajal, kui su juhtimist teritatakse, loob Püha Vaim sinuga suhet ja räägib sinu südames. Seega on need aruteluküsimused mõeldud kasutamiseks omapäi või koos meeskonnaga. Me loodame, et need küsimused on arutelu algatajad, mida saab kasutada Jumala eesmärkide elluviimiseks sinu ja sinu meeskonna kasvatamisel.

Erwin räägib meie kõigi sees olevast painavast hirmust, et me ei saavuta kunagi meie sees olevat potentsiaali. Millised on sinu seesmised hirmud seoses enda vägevuse mitte välja elamisega (hirm keskpärasuse ees, hirm ebaõnnestumise ees, hirm edu, ebaolulisuse, armastamatuse jne ees)? Loetle 2-3 hirmu.

Vabadus ja hirm. *Erwin räägib, et vabadus on teisel pool sinu hirmu. Kui sa suudaksid saavutada ükskõik mida, teades, et sa ei saa ebaõnnestuda, siis mis see oleks?*

- *Kellelt või millelt ootad vabadusega elamiseks luba?*
- *Miks sa usud, et sul on seda luba või heakskiitu enda unistuse välja elamiseks vaja?*

Erwin räägib, et peame kohtlema igat päeva kui püha ja üliolulistena. Ta jagab, et on oluline tunda, rääkida ja tegutseda nii, nagu iga päev oleks viimane.

- *Tunne, mida pead täna tundma. Milliseid tundeid koged?*
- *Ütle, mida pead täna ütlema. Milliseid lootuse, tervenemise, julgustuse, vabandamise sõnu pead täna välja ütlema ja kellele?*
- *Tee, mida pead täna tegema. Milliseid tegusid saad täna teha, mis homme ei pruugi enam võimalikud olla?*

Vägevus ja valu. Erwin räägib samuti, et meie vägevus on teisel pool meie valu. Millist valu (füüsilist, emotsionaalset, psühholoogilist või muud) tajud parasjagu oma potentsiaali piirina? Loetle need.

Kuidas saad alustada nende valupunkte ümberkaardistamist piiridest ja limiitidest tuleviku läbimurreteks? Tee nimekiri tegevustest, kuidas sa saad neid piiride ja limiitide valupunkte tuleviku läbimurdeks ümberkaardistada.

Millisel viisil teavitab sinu usk sind valus edenemise kohta? Millisele valule on praegu vaja ususammu?

Tulevik ja ebaõnnestumine. Millised mineviku ebaõnnestumised või kahetsusväärsed hetked on olnud märgiks sellest, et oled lasknud enda identiteeti ümber vormida?

Milline on potentsiaalne tulevik ja suurem lugu, kus ülalnimetatud ebaõnnestumised võivad lihtsalt olla sündmustiku pöörded? Võta hetk, et mõtiskleda, kuidas need ebaõnnestumised on osa sinu loost ja mitte tervenisti sinu lugu.

KÕIGE OLULISEM MÕTE



Mis on selle sessiooni kõige olulisem mõte, mida sa hakkad enda juhtimise tugevdamiseks rakendama?

Koonda oma kõige olulisemad mõtted leheküljel 56, et leida edasi liikumiseks järgmised sammud.

Oma juhtimise arendamine on tõepoolest oluline

Kui võtad kohustuse enda juhtimise arendamisse GLSil käimise kaudu investeerida ja ülejäänud aasta jooksul õpitut rakendada, siis ei mõjuta sa vaid enda juhtimist, aga muudad ka kogukondi, mida sa esindad. Järgnevad uurimuse tulemused* näitavad, mida võid enda investeeringust oodata:



73%

rakendavad GLSil õpitud uusi meeskondlikke oskusi ja „nõustuvad“ või „täiesti nõustuvad“, et need oskused on nende töö kvaliteeti parandanud.

25%

räägivad konkreetsetest viisidest, kuidas GLS innustas neid möödunud kahel aastal evangeeliumit jagama, keskmiselt 42 esmakordset pühendumist osaleja kohta.

*Iseseisev uurimus, mis viidud läbi Excellence in Giving poolt. 2268 korduvat osalejat USAst avaldasid, kuidas varasemad GLSi kogemused nende elusid ja organisatsioone mõjutasid. Antud valimi suurus annab 2,9% veamarginaali 99% usaldusnivooga, et tulemused kajastavad keskmist tulemust kõigi 2017. aastal GLSil osalejate kohta.

82%

„nõustuvad“ või „täiesti nõustuvad“, et nad leidsid suurema tähenduse ja rahulolu uuest juhipositsioonist, mille poole GLS innustas neid püüdlema.

10%

ütlesid, et nad oleksid ilma GLS kõnelejate innustamiseta jäänud endale kindlaks ning loobunud juhtimisest.

60%

räägivad konkreetsetest viisidest, kuidas GLS innustas neid: teenima vaeseid (35%), aitama noori (24%), harima teisi (23%), lohutama haiget saanud (18%) ja võitlema ebaõigluse vastu (12%).

72%

nendest 57%-st, kelle juht on varem GLSil käinud, nimetavad konkreetseid viise, kuidas nende juhtimine paranes pärast GLSil käimist.



GLS'I LOOD

MÕJU

ÜLE MAAILMA

„Tänu GLSile on inimeste südamed avanenud oma linna ja isegi oma rahva pärast ning nad tahavad linna asjades kaasa rääkida. Nad astuvad vastu olukordadele ja viivad GLS'il õpitut ellu. Seda on ilus vaadata“

●●●
Camilo Bedoya
Kolumbia



„Tänu GLSile otsustasin, et ülejäänud elu otsin ma võimalusi, kuidas inimeste eludesse väärtust lisada. Juhtide kasvatamine ja kordistamine toob kaasa muutuse minu kogukonnas, minu ühiskonnas ja minu riigis üldisemalt. GLS on andnud meile platvormi ja ressursid, et seda teha. See on minu südame suurim soov.“

●●●
Julius Msheliza
Põhja-Nigeeria



„Meil on siin kohaliku GLSiga loosung: Loome sellist Ugandat, millist soovime. Me tahame liikuda sõja pärandist, korrupsioonist, eemale viletsast majapidamisest, lootusetusest ja halvast majandusest eemale riigi poole, kus võtame omaks viis väärtust: hoolitsemine, tööetika, laitmatu ausus, patriotism (lihtsalt enda riigi armastamine) ja teeniv juhtimine.“

●●●
Betty Byanyima
Uganda

Global Leadership arengufond

Kui sa investeerid Global Leadership arengufondi, siis lood uusi võimalusi muutuste esile toomiseks mõnedes maailma kõige keerulisemates keskkondades.

Et GLSi kaudu mõjutada 445 000 inimest sel aastal ja ühte miljonit 2020. aastaks, siis 2018. aasta eesmärgiks on koguda 8 miljonit dollarit.

Sinu investering võimaldab:

- Tõlkida GLSi 60-de keelde
- Stipendiume piiratud ressurssidega juhtidele
- Ohutuid konverentsi toimumispaiku, väljaõpet ja tehnoloogilist võimekust
- Alustuskulusid, et korraldada GLS üritusi uutes linnades



Tere tulemast uude Global Leadership võrgustikku!

See uus platvorm sisaldab rohkem kui 2200 juhtimise õppetundi rohkem kui 200-lt juhtimise eksperdilt, segades kokku ainulaadse juhtimisalase sisu mitmekesiseks ja ühtlustatuks tööriistaks internetis, et paremini varustada sind ja 2,5 miljonit sinutaolist, kes igal aastal meie üha laieneva tasuta juhtimisalase raamatukoguga kokku puutuvad.

See juhtimisalase sisuga raamatukogu täieneb maailmaklassi juhtimise ekspertide võrgustiku kaudu, et luua värsket, praktilist ja innustavat sisu ja on loodud et sind aidata:

JUHTIDA Ennast

globalleadership.org/leading-yourself

Suhe Jumalaga - Isiksus - Kutsumus - Eneseusk - Tootlikkus
Kiire õppimisvõime - Emotsionaalne intelligentsus - Heaolu
Enesetäiendamine - Kompleksne mõtlemine - Paindlikkus

JUHTIDA Teisi

globalleadership.org/leading-others

Meeskonnakoolitus - Konfliktijuhtimine - Inimeste juhendamine
Soorituse juhtimine - Sotsiaalne intelligentsus
Kommunikatsioon - Koostöö - Mõju - Teeniv juhtimine
Juhtimise arendamine - Mitmekesisus

JUHTIDA Organisatsioone

globalleadership.org/leading-organizations

Visioon - Strateegia - Täideviimine - Muutuste juhtimine
Inimressursi haldamine - Protsess - Kohtumised
Kogudused ja Jumalariik - Otsuste langetamine - Kultuur
Ressursijaotus

Ainult inglise keeles

2. päev Kõige olulisemad mõtted

Pane allolevasse tabelisse kirja kolm kõige olulisemat mõtet ja edasist sammu:

Session / olulisim mõte	Järgmine samm

Palu Jumalal neid ideid teravdada ja sind nende elluviimises juhtida.

Loo endale käegakatsutav meelespea.

Vaata üle enda 1. päeva (lk 30) ja 2. päeva kõige olulisemad mõtted ja sea nendest kolm kõige olulisemat kasvamise eesmärki järjekorda ning pane need kirja. Aseta need enda kodus või kontoris nähtavale kohale, et meenutada sulle uusi veendumusi ja oskusi, mida tahad arendada.

Planeeri refleksiooni aeg sõbra või meeskonnaga.

Oma kogemusest rääkimine suurendab ekspodentsiaalselt meie kasvamise tõenäosust. Kasuta JÄRGMISTE SAMMUDE leheküljel olevaid küsimusi, et arutelu juhtida.

Jätka aastaringselt kasvamist.

See on lihtne! Liitu või alusta AastaRingse GLSi üritusega ja kasuta GLS meeskonnatöö vahendit ning allalaaditavat arutelujuhist, et enda meeskonna või grupiga minna sügavuti. Avasta enda valdkonna juhtimisalaseid ressursse ja kindlasti registreeru sellisele GLS KasvuRajale, mis sobitub kõige paremini sinu tähtsaima kasvamise eesmärgiga.



Värske, praktiline ja innustav juhtimise sisu liikumises olevatele juhtidele.

Kuula intervjuusid GLS maailmaklassi kõnelejatega, kui nad jagavad mõtteid enesejuhtimise, visiooni ja organisatsioonilise kasvu teemadel.

GLS taskuhäälinguga saad:

- Kasvatada enda juhtimist enne, kui alustad päeva, tööle-koju sõidu või trenni tegemise ajal
- Iga osa kestab umbes 30 minutit
- Laadi alla praktilised küsimused ja edasised sammud, et aidata endal sügavamale sisusse süüvida



in English only

Telli täna!

globalleadership.org/podcasts



Jätka enda juhtimise arendamise teekonda

GLS on nii palju enam, kui kahepäevane üritus: see on ka algus aastaringsele juhtimise arendamise teekonnale. Selle eesmärk on sinu mõju suurendamine, et tuua esile muutusi sinu peres, koolis, töös, kirikus või kuhu iganes Jumal sind on kutsunud.

KASVATA enda juhtimise võimekust...

Endas
Enda organisatsioonis
Enda linnas

OSALE GLSiil

- Leia 3 praktilist ideed
- Leia 3 kasvamise eesmärki

7 päev

• Järgmise 7 päeva jooksul, osale personali, meeskonna ja/või sõpradega refleksioonil

30 päev

• Järgmise 30 päeva jooksul registreeru GLS KasvuRajale, et minna veelgi sügavamale ja arendada üliolulisi juhtimise oskusi

60 päev

• Järgmise 60 päeva jooksul liitu või alusta GLS AastaRingse Üritusega
• Kasuta GLSi meeskonnatöö vahendit koos arutelu juhendiga, et minna meeskonna või grupiga veel sügavamale

OSALE GLSiil

LOE, VAATA, KUULA, ARUTLE JA KASVA



Meeskonnatöö vahend

Vaata ja arutle GLSi sessioone koos meeskonna või grupiga. See töövahend sisaldab mõjuvõimsaid GLS kõnesid koos sessioonide kavade ja arutelu juhenditega, et enda meeskonna või grupiga olulisi ideid ja järgmisi samme läbi töötada.



Juhtimisalased artiklid

Otsi ja sirvi kõige uuemaid artikleid teemade kaupa: uusimad juhtimisalased avastused, mitmekesised vaatenurgad, asjatundjate nõuanded. Ainult inglise keeles. globalleadership.org/articles



GLSnext videod

Vaata uusimaid videosid GLSi kõnelejatelt, väljavõtteid varasematelt GLS üritustelt ja innustavaid juhtimisalaseid eksperte meie võrgustikust. Ainult inglise keeles. globalleadership.org/videos



Juhtimisalased taskuhäälingud

Kuula maailmaklassi juhtimisalast sisu autoga sõites, tehes trenni või ühistranspordi sõidu ajal. Otsi teemade kaupa, et pääseda ligi taskuhäälingutele, mis sind liikumises olles varustavad ja innustavad. Ainult inglise keeles. globalleadership.org/podcasts



GLS Growth Tracks

Registreeru GLSi KasvuRajale, mis sobitub kõige paremini sinu tähtsaima kasvamise eesmärgiga. Üks kord nädalas toimuvad ja neli nädalat kestvad oskuste arendamise kogemused aitavad sul minna oluliste GLS teemadega enda lemmiku kõnelejaga sügavamale. Ainult inglise keeles. globalleadership.org/growthtracks



Juhtimisalased tsitaadid

Vahel on kõige lihtsamad õppetunnid kõige sügavamõttelisemad. Otsi teemade kaupa, et pääseda ligi lühikestele tsitaatidele, mis äratavad ellu GLS kogukonna jagatud võtme teemad. Ainult inglise keeles. globalleadership.org/quotes



Mõjusad lood

Saa osa enda annetuse ja GLSi üleilmsest mõjust kuuldes innustavaid lugusid juhtidelt, keda on varustatud, et tuua muutusi kohalikus kogukondades ja üle maailma. Ainult inglise keeles. globalleadership.org/stories



GLS Year Round Group

Liitu või alusta GLS Year Round grupiga. Need õppegrupid võivad koosneda organisatsiooni, kiriku või tööharu meeskondadest või olla hulk sama või isegi täiesti erineva organisatsiooni erinevate osakondade juhte. Iga õppegruppi ühendab selle liikme tahe saada juhtimises paremaks.

