GLS EESTI
JUHTIMISKONVERENTS
#GLSEESTI2019

Global Leadership Network

Sul on mõju – ja see jätab jälje kõigile ja kõigele sinu ümber. Kuhu iganes sa seda mõju rakendad – oma ärisse, kogudusse, kodusse, kooli – sel on vägi muuta elusid.

Mõju on juhtimise kese. Me elame killustunud maailmas, aga meil on siiski lootust, sest mehed ja naised just nagu sina igatsevad muuta elusid ja ühendada kogukondi.

Juhtimistõhususe arendamine on protsess, mis vajab pühendumist. Seda tehes kasvad ja arendad oskuseid, mis suurendavad sinu panust ja mõju. Meil on eesõigus võimaldada sulle ligipääs vahenditele, mis võivad sind innustada ja varustada ning suurendada sinu juhtimise mõjukust, puhudes sama ajal lõkkele selle leegi, mille Jumal on sinu sisse pannud.

Sel aastal muutsime oma organisatsiooni nime **Global Leadership Network**iks. Nimemuutus peegeldab meie suurenenud fookust uuendustele, mis inspireerivad uusi visioone ja julgustavad Kristuse järgijaid tegema läbimurdeid. Meie nimi võib olla küll teistsugune, aga meie pühendumine varustamaks sind kui juhti uute arenguvõimalustega väljaspool Summitit pole kunagi olnud tugevam.

Me kutsume sind üles palvetama koos meiega rohkem kui 400 000 inimese eest enam kui 135 riigis, kes osalevad sel aastal Global Leadership Summitil.

Me loodame, et Jumal kasutab neid eelolevaid konverentsi päevi, et esitada sulle väljakutseid valdkondades, kus sa neid vajad, varustab sind piirituteks võimalusteks, mis sul ees seisavad, ja innustab sind kõrgemalt saadud visiooni reaalsuseks muutma.

Tom De Vries
President ja tegevdirektor,
Global Leadership Network

Gary Schwammlein
Emeriitpresident,
Global Leadership Network

KÕNELEJAD

Craig Groeschel

Dr. Krish Kandiah

Rasmus Rask

Ben Sherwood

Jason Dorsey

Todd Henry

DeVon Franklin

Patrick Lencioni

Chris Voss

Jo Saxton

Maire Milder

Külaliskõnelejad on sellele üritusele kutsutud rääkima seetõttu, et nad on tõestanud asjatundlikkust oma tegevusvaldkonnas. Nende uskumused ei pruugi peegeldada Global Leadership Networki omi ja nende kajastamine GLSil ei tähenda toetust nende vaadetele või kuuluvusele.

#GLSEESTI2019 WWW.GLS.EE

@craiggroeschel

Craig Groeschel

Life.Church üks rajajatest ja vanempastor

Craig Groeschel on Life.Church vanempastor. Tegemist on uuendusliku kogudusega, mille kogunemised toimuvad mitmetes erinevates paikades Ameerika Ühendriikides, ja on läbi interneti ülemaailmselt jälgitavad. Olles tuntud uusima tehnoloogia kasutajana misjonitöös, on nad loonud piiblirakenduse Life.Church YouVersion, mida on alla laetud igas maailma riigis. USA 25 parima väike- ja keskmise suurusega ettevõte juhi hulka nimetatud Groeschel on New York Times menukite autor, ta on sage kõneleja ülemaailmsetel kogunemistel ning ta juhib Graig Groeschel Leadership Podcasti, mida igakuiselt laetakse alla rohkem kui miljon korda.

KOKKUVÕTE

I Tasuvusanalüüs

II GETMO (edasi liikumiseks piisavalt hea)

III Painuta kõverat

IV Mõtle kastis sees

V Põleta laevad

VI Ühe sammu kaugusel

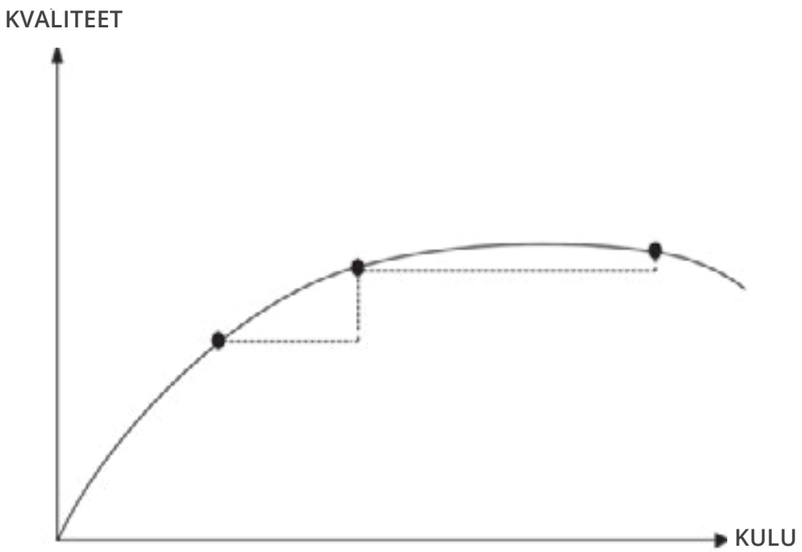
Craig Groeschel

Craig selgitab, et pidev juurde investeerimine toob aja jooksul vähem kasu ja peagi jõuab kätte punkt, kus lisakulud ei ole oma hinda väärt.

Mis mõtteid tekitab sinus idee, et vähem investeerides teenime suuremat kasu?

GETMO | Edasi liikumiseks piisavalt hea
Craig kutsub meid üles leidma investeeringu tasuvuspunkti, mida ta nimetab GETMO-ks – Good Enough to Move On (edasi liikumiseks piidavalt hea). Kasutades allolevat joonist, too GETMO näide enda elust.

- Mõtle korduvale ülesandele, mille eest sa vastutad.
- Kirjelda isikliku panuse suurust ja sellest saadavat tulu GETMO graafiku kõvera igas punktis.



Kui mõtled eeltoodud korduvale ülesandele, siis millised tegurid aitavad sul kõige paremini määratleda, millal on olukord edasi liikumiseks piisavalt hea?

Millises sinu tänases rollis seab täiuslikkuse poole püüdlemine sulle piirid?

Painuta kõverat
Craig kutsub meid üles kõverat painutama:
Mõtle kastis SEES. Ta selgitab, et otsused võtavad energiat, samal ajal kui piirangud panevad tööle loomingulisuse. Pane kirja piirangud, mis käivitavad sinus loomingulisuse.

Laevade põletamine. Craig kirjeldab seda kui täielikku pühendumist eesootavale rajale. Nimeta üks eesmärk, mida järgmisel aastal tahad saavutada.

Miks on selle eesmärgi saavutamine oluline?

Kuidas on sul võimalik „laevu põletada", et sa/sinu meeskond ei pööraks ringi ega läheks tagasi?

Craig lõpetab oma esinemise isikliku näitega, kuidas ta tuletab endale meelde, et tuleb eemalduda kahtluste ja negatiivsete häälte juurest ning järgenda oma kutsumusele.

Mille juurest peaksid sina eemale astuma?

Mille suunas sa astud?

Millise harjumuse sa saad luua, et oma otsust endale meelde tuletada?

TEGUTSE
Mõeldes Craigi esinemise võtmepunktidele, siis mis on see ÜKS asi, millele sa keskendud järgmise nädala jooksul, et parandada sinu juhtimise all olevat keskkonda?

Pane kokku tegevuskava, kus on kirjas järgmised sammud ja prioriteedid.

SUUREM VISIOON

See algab seemnest, mis juurdub sinu hinges ja kasvab täitmatuks ja vaieldamatuks sooviks olla ühenduses Jumala visiooniga oma ainukeses elus.

Sinu roll on täita *suuremat visiooni* Jumala kuningriigis ja olla ustavalt koos Temaga igal päeval.

Kas sa teed kompromisse ja järgid väiksemat visiooni? Oled sa valmis julgelt ja pea püsti järgima inspireerivat, ennustamatut, elujõulist ja rahuldustpakkuvat suuremat visiooni, mille Jumal on valmis pannud just sinu jaoks?

Mida on GLSil osalemine sind julgustanud tegema?

Jaga oma *suurema visiooni* lugu kirjutades alljärgneval aadressil:

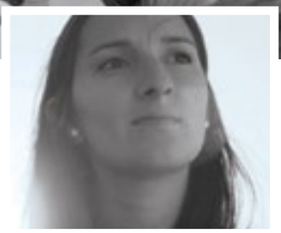
info@gls.ee

Pete Ochs
Asutaja ja esimees
Capital III

Mõjutamas Hutchinsoni parandusasutust.
Hutchinson, Kansas – USA

Peapiiskop Jackson Ole Sapit
Peapiiskop
Aafrika Anglikaani Kirik

Mõjutamas kogudust
ja inimesi Keenias.
Nairobi, Keenia



Gabriela Faria
Direktor
The Lisbon Project

Mõjutamas põgenikke ja immigrante.
Lissabon, Portugal

lisbonproject.org

@jasondorsey

Jason Dorsey

Nr 1 Gen Z & Millennial kõneleja; teadlane

Jason Dorsey on organisatsiooni The Center for Generational Kinetics president. Nad pakuvad juhtidele üle maailma uuringuid, konsultatsioone ja esinemisi, mis aitavad eristada põlvkondlikke müüte tõest. Koos meeskonnaga on ta tegelenud globaalsete brändide repositsioneerimisega, võitmaks erinevate põlvkondade poolehoidu. Nad on õpetanud juhte kõikidest generatsioonidest teemadel, kuidas hoida töötajaid ja suurendada kliendibaasi. Dorsey't peetakse eri põlvkondade valdkonna parimaks asjatundjaks ja kõnelejaks ning ajakiri Adweek on nimetanud ta nn uuringute guruks, kes kasutab ainulaadseid andmebaasidel põhinevaid uuringuid eri põlvkondade käitumismallide selgitamiseks.

KOKKUVÕTE

I Trendid, mis kujundavad põlvkondi

II Põlvkondlike müütide eristamine tõest

III Põlvkondadeülene juhtimine

IV Iga põlvkond on võimeline juhtima

Sessioon 2

Jason Dorsey väidab, et hetkel on maailmas tööturul viis põlvkonda. Vaata allpool loetletud sünniaastaid ning täida tabel enda ja oma meeskonnakaaslaste andmetega.

- Z põlvkond : 1996 – tänapäev
- Millenniaalid: 1977/1981 – 1995
- X põlvkond: 1965 – 1976/1980
- Beebibuumerid: 1946 – 1964
- Traditsionalistid: enne 1946

Nimi	Põlvkond

Kuidas oled sa ise ja sinu meeskond kogenud põlvkondadevahelisi pingeid?

Trendid, mis kujundavad põlvkondi
Jason väidab, et esimene trend, mis põlvkondi kujundab, on laste kasvatamine. Millised olid sinu perekonna kasvatuspõhimõtted ja kuidas see mõjutas sinu vaateid juhtimisele? Siin on sulle abiks mõned küsimused:

- Kas mingi töö tegemine tundub sulle alaväärsena?
- Kas ülikoolis õppimine on piisav põhjus võlgadesse jäämiseks?
- Kas sa peaksid ülikooli minema?
- Milline risk on vastuvõetav?
- Milline risk ei ole vastuvõetav?

Teine põlvkondi kujundav trend on Jasoni sõnul tehnoloogia. Ta ütleb: „Tehnoloogia on ainult siis uus, kui sa mäletad, mis enne seda oli.” Mõtle, milline on sinu suhe tehnoloogiaga.
Kui sa olid laps:

- Kust sa informatsiooni said?
- Millised vahendid aitasid sul suhelda?
- Milline oli õppemetoodika koolides?
- Kuidas sa muusikat kuulasid või saateid/filme vaatasid?

Kuidas mõjutab sinu suhe tehnoloogiaga sinu juhtimist ja/või missugune peaks juhtimine sinu meelest olema?

Kolmas põlvkondi kujundav trend on **geograafia**: linn *vs.* maa ja erinevused riikide vahel. Missugune on olnud geograafia roll põlvkondadevahelistes erinevustes sinu töökohal?

Abisammud
Jason pakub välja kolm sammu, mis aitavad erinevatel põlvkondadel ühes meeskonnas paremini koostööd teha. Arutlege, mida saate nende osas ette võtta.

Too konkreetseid näiteid selle kohta, millist sooritust sa ootad. Jason ütleb: „Juhtimise keele tõlgendamine sõltub põlvkonnast, soost ja geograafiast.” Mis valdkonnas on minevikus soorituse ootusi valesti tõlgendatud? Kuidas saaksid kommunikatsiooni parandada?

Mittelineaarne kommunikatsioon. Millenniaalid ja Z põlvkond ei mõtle lineaarselt. Nad on tulemusele orienteeritud. Nad tahavad esmalt tulemust näha ja siis järgivad iga sammu. Kus on lineaarne kommunikatsioon sinu meeskonnas probleeme põhjustanud? Kuidas saaksid oma ootusi paremini sõnastada, et see oleks milleniaalide ja Z põlvkonna jaoks arusaadavam?

Anna kiiret tagasisidet. Beebibuumereid ja X põlvkonda õpetati: „Kui ülemus sinuga räägib, siis sa teed midagi valesti.” Millenniaale ja Z põlvkonda õpetati: „Kui sinu boss sinuga ei räägi, siis teed midagi valesti.” Mõelge koos meeskonnaga, kuidas eelistate tagasisidet saada? Mil moel on kõik põlvkonnad kaasatud ja mida tuleks muuta, et kõiki saaks paremini kaasata?

TEGUTSE
Vaadates kõike eri põlvkondade kohta õpitut, siis mida teeksid esimesena, et meeskonnas suhteid parandada?

Pane kokku tegevuskava, kus on kirjas järgmised sammud ja prioriteedid.

@ChrisVossNegotiation
@thefbinegotiator

Chris Voss

Endine FBI pantvangikriisi läbirääkija;
tegevjuht & rajaja, The Black Swan Group

Chris Voss on asutanud ettevõtte, mis koolitab ja nõustab Fortune 500 kuuluvaid firmasid keeruliste läbirääkimiste pidamises. 24-aastase FBI kogemusega Voss oli üks juhtivaid läbirääkijaid rahvusvaheliste inimröövide korral ning lisaks FBI'ile on saanud väljaõpet Scotland Yardis ja õppinud Harvardi Ülikooli õigusteaduskonnas.

Intervjuu Paula Farisega
Paula Faris on ABC News'i riiklik vanemkorrespondent ja populaarse taskuhäälingu „Usuteekonnad Paula Farisega" saatejuht.

KOKKUVÕTE

I Läbirääkimiste kunst

II Läbirääkimiste alustamine

III Taktikaline empaatia

IV Peegeldamine

V Eitava vastuse saamine

VI Efektiivsed fraasid ja pausid

VII Kui läbirääkimised libisevad käest

VIII Päriselu nõuanded

IX Toimetulek hirmuga

Chris Voss

Black Swan Groupi juht ja rajaja Chris Voss räägib aastatepikkuse FBI pantvangikriiside läbirääkijana saadud kogemustest. Chris õpetab, kuidas juhid ja organisatsioonid saaksid oma läbirääkimisoskusi parandada.

Läbirääkimiste kunst
Chris räägib, et sageli on kõige ohtlikumad läbirääkimised need, millest me teadlikud ei ole. Kui sul tulevad üle huulte sõnad „Ma tahan" või „Ma vajan", siis peadki juba läbirääkimisi. Mis on käesoleval hetkel mõned vajadused ja tahtmised nii tööl kui isiklikus elus, mis näitavad, et pead läbirääkimisi? Pane mõni siia kirja.

Läbirääkimiste meelelaad
Kuula teine osapool ära
Chris õpetab juhte, kuidas muuta läbirääkimised koostööks. Kuidas on sul võimalik järgmistel läbirääkimistel mõista enda vastas istuva inimese seisukohti?

Taktikaline empaatia
Inimesed tahavad, et läbirääkimiste käigus neid mõistetaks ja ära kuulataks. Chris räägib, kuidas empaatiat aetakse segamini poolehoiu ja kaastundega. Empaatia tähendab täielikult mõista, millest inimesed lähtuvad ja olla võimeline kommunikeerima teise osapoole tundeid. Millise tabuteema (nn elevant toas tunde) peaksid järgmistel läbirääkimistel välja tooma, et tekiks koostöö soovitud tulemuse saavutamiseks.

Praktilised läbirääkimisoskused
Vaata üle ja mõtle läbirääkimisoskustele, mida Chris oma esinemises puudutas. Vali neist 2-3 ja leia võimalusi nende harjutamiseks järgmisel nädalal ning märka tulemusi.

Rakenda peegeldamist
Teise poole viimati öeldud sõnade kordamine. See annab inimesele teada, et teda on kuulatud ning samas avab see ukse täiendavate selgituste andmiseks

Kasuta eitava vastuse jõudu
Luba öelda „ei" kaitseb inimesi. Chris räägib, kuidas inimesed on valmis läbirääkimiste käigus rohkem infot jagama, kui neil lubatakse öelda „ei". See aitab neil avaneda ja kõrvaldada tõkked kokkuleppe saavutamiseks.

Õigus vs sul on õigus
„Sul on õigus" edastab soovi hoida suhted terved, aga lõpetab vestluse. Sõna „õigus" on koostöö loomiseks ja läbirääkimiste edendamiseks tõhusam.

Kasuta efektiivseid pause
Anna inimestele võimalus rääkida. Harjuta end vaikides mugavalt tundma.

Ole meeldiv
Kui oled meeldiv, on soovitud tulemuse saavutamine kuus korda enam tõenäoline. Meeldivus algab naeratusest.

Miks küsimuse asemel kasuta *mis ja kuidas* küsimusi
Chris räägib, kuidas *miks*-küsimused panevad inimese kaitsepositsiooni. Avatud küsimuste esitamine, mis algavad sõnadega mis ja kuidas, loovad koostööd ja suurendavad vastastikust mõistmist. Nende küsimuste esitamine ei tähenda ainult teiselt poolelt ülevaate saamist, vaid nende kaasamist protsessi, aidates neil kaasa mõelda. Näiteks julgustab Chris küsimuse „Miks sa seda tahad?" asemel kasutama küsimust „Mis paneb sind seda tahtma?".

Olge päriselt uudishimulik
Chris räägib, et kiireim viis hirmu ületamiseks on olla päriselt uudishimulik.

Täida allolev tabel sinu poolt peetavate läbirääkimistega, oskustega, mida kasutad ja kuidas need oskused mõjutavad läbirääkimiste tulemust.

KUS ma saan seda oskust proovida?	MILLIST oskust saan ma proovida?	MIS oli tulemus?

TEGUTSE
Vaata üle Chrisi loetelu läbirääkimisoskustest ja mõtle, millist neist soovid arendada, mis aitaks sind sel nädalal eesootavate läbirääkimistega.

Pane kokku tegevuskava, kus on kirjas järgmised sammud ja prioriteedid.

Vietnam

Guatemala

GLOBAL LEADERSHIPI

Arengufond

Kui annetad Global Leadership arengufondi, lood võimaluse uute visioonide tekkimiseks ja muutuste õhutamiseks rohkem kui 135 riigis üle maailma.

Et mõjutada enam kui 400 000 inimest läbi selleaastase GLSi ja miljonit inimest aastaks 2025, on 2019. aasta eesmärk koguda 8 miljonit dollarit. Igal annetusel, sõltumata suurusest on mõju!

Sinu annetus teeb võimalikuks:

- GLSi tõlkimise rohkem kui 60 keelde
- stipendiumide andmise piiratud ressurssidega inimestele
- turvalised ürituste toimumispaigad, varustuse ja tehnoloogilise koolituse
- asutamiskulude katmise uutes rahvusvahelistes linnades GLSi korraldamiseks

„Ma usun, et GLS on üks parimaid vahendeid, mida kasutada oma riigi muutmiseks. See annab hea võimaluse näha, mida Jumal teeb, ja rakendada uusi ideid. ”

Konstantinos Lazaridis

Pastor ja juhtimistreener

Kreeka Evangeelne Kirik

LINNAD ON OLULISED

Piibel räägib, et Jumala rahva ja linnade vahel on tugevad seosed. Jumal ei taha mitte ainult jõuda üksikute inimesteni, vaid tervete linnadeni. Ta küsib meilt:

Kas mul ei peaks olema muret selle linna pärast?

Mis võiks olla sinu linnas teistmoodi?

#IGAÜHELONMÕJU #GLSEESTI2019

Rasmus Rask

La Muu ettevõtte algataja ning tegevjuht

Rasmus on abikaasa ja isa. Lisaks on Rasmus sotsiaalse ettevõtte Uuskasutuskeskus asutaja, Kiusamisvaba Kooli eestvedaja, Avatud Kooli asutaja ja ökojäätise La Muu ettevõtte algataja ning tegevjuht.

@DeVonFranklin

DeVon Franklin

Produtsent, autor, kõneleja;
Franklin Entertainment tegevjuht

DeVon Franklin on mitmete auhindadega pärjatud produtsent, menukite autor ja kristlik koolitaja. Beliefnet nimetas ta üheks kõige mõjukamaks kristlaseks alla 40-aastaste hulgas. Ta on 20th Century Fox kontserni kuuluva Franklin Entertainment'i juht ning on olnud filmide Miracles from Heaven, Heaven is for Real ja The Star produtsent. Viimati ilmus tema sulest raamat „The Truth About Men: What Men and Women Need to Know". Franklin kasutab pühendunult talle antud juhiomadusi ja meediat miljonite inimeste julgustamiseks kogu maailmas.

I Sinu eripära on sinu saatus

II Ära tee kompromisse

III Kasuta oma häält

IV Väldi halbu tagajärgi

V Ületa ebamugavus

VI Pole distsipliini, pole tulevikku

VII Kuidas oma eripära omaks võtta

Sessioon 4

DeVon Franklin

DeVon toob näite kahest erineva kaubamärgiga küpsisest, et selgitada, kuidas hoolimata erinevusest mahuvad mõlemad poeriiulile. Mõelge oma elule ja koostage allpool loetelu omadustest, mis eristavad teid teistest. Kuidas vihjavad nad teie ainulaadsele kutsumusele?

Saatus on protsess
DeVonil on saatuse kohta läbinägelik definitsioon. Kui paljud näevad saatust sihtpunktina, siis tema jaoks on see igapäevaselt oma kutsumusele pühendumise protsess. Milline oleks sinu elu, kui aktsepteerides oma eripära ja kutsumust, pühenduksid sellele täna rohkem kui eile? Millised takistused, hirmud ja häirivad faktorid ei lase sul oma kutsumust järgida? Mida tuleb muuta, et sul oleks võimalik need takistused ületada?

Hoidke oma eripärade servad teravad
Vaadates oma eripärade loetelule, siis kus on sul kiusatus oma eripärade nurki lihvida?

Kuidas saate üle kiusatusest vaigistada oma ainulaadsust, et hoida eripärade servi teravatena?

Eripära võib haiget teha
Üks ebamugavus, millega me oma elurännakul kokku puutume, on vajadus distsipliini järele. DeVon tsiteerib Muhammad Alid: „Kannata praegu ja ela oma ülejäänud elu võitjana.” Millist distsipliini pead oma kutsumuse järgimiseks rakendama iga päev?

Teine ebamugav asi on vajadus muuta olemasolevat olukorda. Kas tunned, et hetkeolukorra muutmiseks tuleb sul astuda ebamugavustsooni? Mis hirmud sind kammitsevad? Kuidas leiaksid julgust teha see ebamugav samm?

Anna oma eripärale vägi
DeVon lõpetab oma esinemise nelja sammu kirjeldamisega, mis viivad sind sulle määratud tulevikku. Tutvu nendega ja arutle.

Tunnista, et sa oled teistsugune
Vaata uuesti oma eripärade loetelu. Skaalal 1-10, milliseid neist oled sa valmis omaks võtma?

1 **2** **3** **4** **5**

Üldse ei ole **Olen täielikult**

Ära aja kellegi teise eripärasid enda omadega segamini

DeVon ütleb, et vahel me ajame oma eripärad segamini sõprade, mentori või isegi organisatsiooni eripäradega. Mõtle oma eripärade loetelule ja jaga need kahte rühma. Millised neist kuuluvad tegelikult kellelegi teisele? Mis on vaid sulle omased?

Teiste eripärad **Minu eripärad**

Seltsi nendega, kes sinu eripärasid toetavad
DeVon väidab, et peaksime enda kõrvale lubama vaid neid inimesi, kes meie eripärasid toetavad. Tee nimekiri sellistest inimestest.

Ole soolaks ja valguseks
Sool ei saa oma eesmärki täita, olles toosis. Valgus vajab säramiseks pimedust enda ümber. Mõtle, kuidas sa sel nädalal võiksid tulla mugavustsoonist välja ja olla soolaks ja valguseks.

TEGUTSE
Mõeldes eripäradele, mis teevad su ainulaadseks, siis mis on see ÜKS asi, mida sa sel nädalal oma juhtimises teisiti teed?

Pane kokku tegevuskava, kus on kirjas järgmised sammud ja prioriteedid.

Ära enam oota,
et investeerida järgmise põlvkonna juhtidesse

Interaktiivne ja suure võimsusega noortele suunatud Noorte GLS annab suurepärase võimaluse varustada järgmist põlvkonda juhtimisoskustega.
Mis oleks, kui:

Arendad noori mõjutajaid

- Noorte GLS keskendub juhtimisele, mis kujundab elu ja aitab ära tunda noorte potentsiaali praegu ja tulevikus.

Tugevdad oma teenimispaika

- Annad noortele rohkem juhtimisvastutust, kui avastad põnevaid uusi võimalusi oma teenimisvaldkonnas.

Ehitad oma kogudust

- Astu julge ususamm Jumalariigi töös. Panusta noortesse teades, et nende potentsiaal annab palju tagasi juba praegu, aga veel enam tulevikus.

„Kui tekiks põlvkond, kes teab juba tööle, teenimisülesandesse või muusse rolli asudes, milline on suurepärane juhtimine, siis muutuks suurepärane juhtimine normiks ja seeläbi paraneks elukvaliteet. Siis oleks ka meie kirikud, äriühingud ja riigid teistsugused, sest neid rolle täitvad noored juhid teaksid, mida teha."

Hannah Gronowski
Tegevjuht, Generation Distinct

Varustame järgmist põlvkonda, et juhtida nüüd ja tulevikus

Uuri järgi, kuidas teha juhtimisinvesteering järgmisse põlvkonda: *www.gls.ee*

@josaxton

Jo Saxton

Autor; juhtide koolitaja; ettevõtja

Jo Saxtoni vanemad on pärit Nigeeriast, ent ta kasvas üles Londonis, Inglismaal. Seeläbi toob ta juhtimisse kaasa multikultuurse ja rahvusvahelise vaatenurga. Jo on teeninud kaasa UK ja USA kogudustes ning on rajanud algatuse the Ezer Collective, mis koolitab ja valmistab ette naisjuhte. Saxton on podcasti Lead Stories: Tales of Leadership and Life with Steph O'Brien (Juhtlood: Steph O'Brieni juhtimise ja elu lood) kaassaatejuht ning ta on kirjutanud kolm raamatut, sh „The Dream of You".

KOKKUVÕTE

I Kes sa olid enne seda, kui keegi

ütles sulle, kes sa peaksid olema?

II Kui su keha saaks sinuga

rääkida, siis mida ta sulle ütleks?

III Kes on sinu inimesed?

Sessioon 5

Jo Saxton kõneleb sellest, kuidas edukad juhid tahaksid oma juhtimist parandada, aga vahel nad ei tea, kuidas seda teha. Selleks, et maailm oleks täis juhte, kes on terve suhtumisega ja seesmiselt vabad kasutamaks enda ja teiste juhtimiseks kõiki oma ande, kutsub ta meid üles mõtlema kolmele olulisele küsimusele.

Küsimus nr. 1: Kes sa olid enne seda, kui keegi ütles sulle, kes sa peaksid olema?
Sellele küsimusele vastamine aitab meil määratleda, kes me oleme ilma oma võitluste, kannatuste ja negatiivsete prognoosideta, mida me nii sageli endale määrame. Lood, mida me endale sisendame, on olulised, kuna meie usk või uskmatus millegi võimalikkusesse seab piirid meie juhtimisvõimekusele.

Kas su elus on olnud valu, mis pani sind oma juhiomadusi peitma? Oli selleks rahaline kahju, läbikukkunud projekt, konflikt või suhteprobleem? Kas sind ei edutatud või tabas sind mingi kriis? Mõtle hetkeks oma väljakutsetele ja pettumustele.

Oma ande ja väärtust uuesti esile tõstes, kuidas võiksid hakata elama oma elus uut lugu? Kuidas võiksid hakata elama oma elus uut lugu, tõstes uuesti esile oma ande ja väärtust?

Kirjelda lühidalt, kes sa kord olid või kes sa tegelikult oled

Küsimus nr 2: Kui su keha saaks sinuga rääkida, siis mida ta sulle ütleks?
Jo jagab isiklikku lugu sellest, kuidas ta koges füüsilist, psüühilist ja emotsionaalset läbipõlemist. Mõtle hetkeks, mida su keha tahab sulle öelda. Kirjelda.

Kas sa kuulad oma keha regulaarselt? Millal surud läbi selle, mida su keha vajab?

Kuidas oleks sul võimalik võtta aega, et kuulata oma keha – paika, mille sees asub su juhtimisvõimekus?

Milliseid süsteeme või tavasid võiksite meeskonnana rakendada, et julgustada iga inimest võtma tõsiselt seda, mida ta keha ütleb?

Küsimus nr 3: Kes on sinu inimesed?
Jo kõneleb sellest, et juhi kasvatamiseks ja hoidmiseks läheb vaja tervet küla. Ta julgustab meid looma elu andvaid ja ausaid sõprussuhteid. Mitte ainult selleks, et saada häid sõpru, vaid ka selleks, et saada suunda näitavaks juhiks.

Kirjelda oma sõprade ringi:

- Kes on need sõbrad, kellele sa hetkel toetud?
- Kuidas saad võtta rohkem aega sõprussuhete jaoks oma elus?

Kuidas võiksid saada suunda näitavaks juhiks? Nimeta üks juht või potentsiaalne juht, kellesse võiksid järgmisel nädalal investeerida oma energiat, jõudu ja andeid. Saada sõbrale SMS, et peaksid oma lubadusest kinni.

TEGUTSE
Vaata üle Jo loengu peamised punktid ja mõtle, milline neist kõige rohkem sinu vastu räägib, mis paneb sind nimetatud valdkonnas kõrgemale tasemele liikuma.

Pane kokku tegevuskava, kus on kirjas järgmised sammud ja prioriteedid.

@krishk

Dr. Krish Kandiah

Home for Good rajaja; konsultant; sotsiaalne ettevõtja

Kasuperede ja adopteerimise eestkõnelejana on Dr. Kandiah asutanud heategevusorganisatsioon Home for Good, mis tegeleb Ühendkuningriigis kasuperedes elavatele lastele püsiperede leidmisega. Ta on kirjutanud 13 raamatut, viimane neist pealkirjaga „Faitheism: Why Christians and Atheists have more in common than you think". Ta on regulaarne esineja BBC kanalites ja ajakirjandusväljaannete the Guardian ja Times of London kaasautor. Rahvusvahelise kõneleja ja konsultandina pakub ta strateegiliste, kultuuriliste ja innovaatiliste muudatuste läbiviimiseks nii loomingulist kui akadeemilist lähenemist. Koos abikaasaga kasvatab Dr. Kandiah seitset last, peres on nii bioloogilised kui adopteeritud lapsed.

KOKKUVÕTE

I Visioon

II Kaasamine

III Lähedus

Milline oleks elu, kui meie kodud ja organisatsioonid ja juhtimismeeskonnad pakuks võimalusi erinevatele inimestele? Oma esinemises räägib Krish Kandiah VIP juhtimisest. Suurendades visiooni, kaasamist ja lähedust, innustab Krish juhte oma potentsiaali paremini kasutama. Ta tuletab meile meelde, et VIP juhid teavad, mis vahe on probleemide ja võimaluste märkamisel.

Visioon
Krish ütleb: „Juhtimine tähendab võimet näha asju teistest erinevalt. Seal, kus teised näevad probleeme, näed sina võimalust. Kus teised näevad kaost, näed sina läbimurret.” Visionääri ja visionäärist juhi vahel on kahekordne erinevus. Visionäär näeb asju teisiti, visionäärist juht aitab teistel asju teisiti näha. Visiooniga juhid on reisijuhid, kes viivad inimese rännakule.

Kuidas aitate teistel näha teist vaatenurka seoses sellega, kes nad on juhtidena ja nende positsiooniga teie meeskonnas või organisatsioonis? Mis on see üks koht, kuhu saate konkreetse olukorra jaoks visiooni lisada?

Kas teie meeskond või organisatsioon näeb pigem võimalusi või probleeme?
Kuidas saate probleemide juures hakata nägema võimalusi?

Kaasamine
Krish kirjeldab erinevust külalislahkuse ja eelarvamuse vahel. Ta ütleb: „Külalislahkus kutsub sisse. Eelarvamus paneb inimesed uksi lukustama. Eelarvamus vaatab välisele. Külalislahkus vaatab sisemisele. Eelarvamus tekitab eraldatust. Külalislahkus tekitab solidaarsust. Eelarvamus tuleneb riskikartlikkusest. Külalislahkus väärtustab riski. Eelarvamus näeb probleeme. Külalislahkus näeb inimesi. Selline on radikaalse kaasamise vägi.”

Millistes valdkondades pead oma juhtimist muutma, et olla kaasavam?

Mida sinu meeskond või organisatsioon teeb või ei tee, et toetada radikaalset kaasamist? Kuidas see sinu enda kontekstis välja näeks?

Mis oleks need kolm viisi, kuidas sinu meeskond saaks positiivselt mõjutada teie organisatsiooni kultuuri, et olla külalislahkem?

Lähedus
Krish räägib juhtidest, kes püstitavad tõkkeid või kasutavad eesmärkide või staatuse saavutamiseks toorest jõudu. Neid tuuakse tihti näiteks kui inimesi, kel puudub arusaamine lähedusest. Suured juhid on need, kes õpivad ja hoolivad, olles inimestega lähedased. Selle kaudu kujundavad nad suure eesmärgiga elu nii iseendale kui ka inimestele, keda juhivad.

Kas sinu elus on kohti, kuhu sa püstitad ebavajalikke tõkkeid? Kuidas oleks sul võimalik need ületada, et läheduse poole liikuda?

Kuidas sa oma lähiringis „lauda katad”, et teised saaksid esile tuua oma parima mina? Kuidas saaksid muutuda „lauda katvaks” juhiks?

TEGUTSE
Mõtle tagasi kolmele VIP juhtimise aspektile: visioon, kaasamine ja lähedus.
Millist ÜHTE neist sa sel nädalal järgima hakkad?

Pane kokku tegevuskava, kus on kirjas järgmised sammud ja prioriteedid.

@bensherwood

Ben Sherwood

Endine Disney Media Networks kaasesimees; Disney ABC Television endine president; autor

Ben Sherwood teenis aastatel 2014–2019 Disney Media Networks kaasesimehe ning Disney | ABC Television Group presidendina. Sherwoodi järelvalve alla kuulus üleilmne meelelahutus ning uudised ABC Television Network ja ABC News ning Disney Channels Worldwide ning Freeform kanalites. Ta hoolitses Disney omanikuhuvide eest Hulu's ja AETN's, nende hulgas ka History Channel, Lifetime ning A+E.

KOKKUVÕTE

I Nelsoni puudutus

II Parimad ideed võidavad

III Usu imedesse

IV Mida sa ootad?

V Juhtimine kriisiolukorras

Juhtides Disney ja ABC Television Group'i väga tormiliste muutuste ajal, jagab Ben Sherwood oma kogemusi julgest juhtimisest. Oma kõnes kirjeldab Ben juhi ametis saadud olulisemaid õppetunde ning kutsub meid üles neid oma teekonnal rakendama.

Innovatiivne juhtimine
Ben mõistab, kui oluline on nn Nelsoni puudutus, mis kirjeldab mereväe juhti, kes muutis ajalugu seeläbi, et võitis lahingu, sest tegi tavapärasesse sõjataktikasse seninägematu muudatuse. Kuidas saad sina nn Nelsoni puudutust praktiseerida? Milliseid uudseid lähenemisviise saaksite oma meeskonna ja/või organisatsiooniga rakendada, et oma kliente tõhusamalt teenindada?

Ben julgustab juhte olema nn hanguga farmerid – liikudes innovatiivsuse suunal muutes tavapärast. Millistele reeglitele oma valdkonnas saaksite uuenduste tegemiseks väljakutse esitada? Ole nii täpne kui võimalik.

Paljude ideede võim
Ben väidab, et nii ideede kvantiteet kui kvaliteet on muudatuste ajal juhtimise seisukohalt oluline ning ta ärgitab juhte olema uudishimulikud loomaks uusi ideid. Kirjuta üles 2-3 küsimust, mis teevad su meeskonna uudishimulikumaks ja rajavad tee innovatsioonile.

Tee nimekiri töötajatest, klientidest ja/või kaaslaste seisukohtadest, keda võiksite kaasata uudishimu kasvatamiseks nendele küsimustele vastama.

10-80-10 teooria
Ben jagab FAA lennuõnnetuste koolituselt saadud õppetunde, selle kohta, kuidas inimesed kriisiolukordades reageerivad. Sealt avastaski ta 10-80-10 teooria:

- **10%** inimestest tõusevad kriisiolukorras juhina esile. Nad on otsustavad, kannavad teiste eest hoolt ja juhivad nad ohutusse kohta.
- **80%** inimestest ei tee midagi. Nad ootavad, et kõrgemal positsioonil inimene ütleks neile, mida teha.
- **10%** inimestest hakkab käituma negatiivselt või vastu töötama.

Mõtle konkreetsele ajale oma organisatsioonis või meeskonnas, kui juhtus midagi ootamatut. Kes tõusis juhina esile? Millist 2-3 näidet saaksid jagada, et nende juhtimisoskusi arendada?

Juhtimine keerulistel aegadel
Ben kirjeldab protsessi, mida ta õppis helikopteriõnnetuse simulatsioonist, kus ta pidi juhtima turbulentses olukorras. Ta jagab nelja sammu: säilitage oma tugipunkt, oota, kuni äkilised ja vägivaldsed liikumised lõpevad, praktiseeri realistlikku optimismi ja loo sidemeid.

Säilitage oma tugipunkt
Kuidas kirjeldate oma meeskonna ja/või organisatsiooni praegust mõju selle missioonile?

Milliseid 2-3 mõõdetavat järgmist sammu saate teha, et tähistada edasiminekut sealt, kus olete, minemaks sinna, kuhu soovite?

Ben jagab, et häirivatel aegadel äkiline ja vägivaldne liikumine lõpeb. Rahulikuks jäädes on võimalik luua selge tee edasi. Millised on olnud paar viimast häirivat vestlust, turu muutust või äkilist olukorda, mil pidid oskuslikult juhtima? Millised neist olukordadest vajaksid parema tulemuse saamiseks aega ja selginemist?

Praktiseeri realistlikku optimismi
Realistlik optimist tunneb end ümbritseva suhtes vabalt, on ohtude ja nende tegelikkuse suhtes halastamatult aus, kuid hoiab siiski tuleviku suhtes optimismi. Tuvastage 2-3 takistust või ohtu, millega teie meeskond ja/või organisatsioon täna silmitsi seisavad. Kuidas saate need ohud ümber kujundada võimalusteks paremasse tulevikku. Veetke aega individuaalselt või meeskonnana mõtiskledes.

Loo sidemeid
Milliseid sidemeid (suhete pinnal, vaimseid või emotsionaalseid) peate looma oma mõjuvõimu, julguse ja juhtimispotentsiaali suurendamiseks?

TEGUTSE
Mõeldes tagasi kõigele, millest Ben rääkis, siis mis on need KAKS olulisimat õppetundi, mida sa saad juhiametis kasutada kriiside ajal?

Pane kokku tegevuskava, kus on kirjas järgmised sammud ja prioriteedid.

@toddhenry

Todd Henry

Accidental Creative rajaja; autor; juhtimiskonsultant

Todd Henry koolitab juhte ja organisatsioone, kuidas kinnistada tegevusi, mis tagavad püsiva täiuslikkuse. Miljonite jälgijatega the Accidental Creative Podcast juhina pakub Henry igal nädalal nõuandeid ja ideid, kuidas olla kasumlik, täiuslik ja terve. Ta on nelja raamatu autor, sh „Die Empty" (Sure tühjalt), mis nimetati Amazoni poolt üheks parimaks raamatuks aastal 2013. Henry viimane raamat, „Herding Tigers, Be the Leader that Creative People Need", on praktiline käsiraamat igaühele, kes tahab juhtida inimesi ja meeskondi loomingulise täiuslikkuseni.

KOKKUVÕTE

I Tulemuslik, geniaalne ja tervislik

II Stabiilsus

III Väljakutse

IV Stabiilsuse ja väljakutse vaheline pinge

V Usaldus

VI Lase vabaks

VII Loo oma seisukoht

VIII Hoolitse nr 1 eest

IX Külva seemneid ja tekita kaja

Todd Henry

Todd Henry räägib, kuidas me saame viia oma meeskonna loomingulisuse uutesse kõrgustesse, et lahendada probleeme säästvalt ja tervislikult. Tema aastatepikkusest kogemustest saadud praktilised soovitused aitavad meil näha, kuidas meie juhtidena võime oma meeskonna tööd kahjustada.

Tulemuslik, geniaalne ja tervislik
Toddi sõnul peaksid kõik meeskonnad püüdlema selle poole, et olla:

- Tulemuslikud – tegema rohkelt tööd
- Geniaalsed – tegema suurepärast tööd
- Tervislikud – tegutsema säästvalt

Milline neist kolmest on sinu meeskonna tugevus? Millega on teil probleeme?

Todd selgitab, et kui üks neist kolmest on äärmiselt nõrk, siis see toob tihtipeale kaasa soovimatuid tagajärgi. lähtudes vastustest ülaltoodud küsimustele, siis milline neist seab sinu meeskonna ohtu?

Tulemuslik ja geniaalne, aga mitte tervislik	**Geniaalne ja tervislik, aga mitte tulemuslik**	**Tulemuslik ja tervislik, aga mitte geniaalne**
LÄBIPÕLENUD	EBAUSALDUSVÄÄRNE	LÄBIPÕLENUD

Millele peaks sinu meeskond edaspidi keskenduma, et väljatoodud riske vähendada?

Stabiilsus ja väljakutse
Selleks, et teha tööd, mis oleks tulemuslik, geniaalne ja tervislik, vajavad meeskonnad Toddi sõnul oma juhilt järgmist:

- Stabiilsust – piire, selgust ja kaitset
- Väljakutset – uskumist, luba võtta riske

Kasuta allolevat ja järgmisel lehel toodud hindamisskaalat oma meeskonna hetkeolukorra hindamiseks. Tõmba sinu arvates meeskonda kõige paremini iseloomustavale numbrile ring ümber.

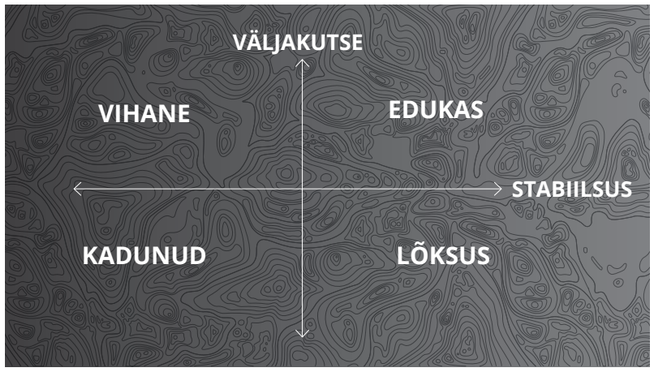
STABIILSUS

1	**2**	**3**	**4**	**5**
Madal stabiilsus: puuduvad piirid, selgus ja kaitse				**Kõrge stabiilsus: väga konkreetsed piirid, selgus ja kaitse**

VÄLJAKUTSE

1	**2**	**3**	**4**	**5**
Madal väljakutse: puudub usk ja luba riske võtta				**Kõrge väljakutse: Suur usk meeskonda ja luba võtta riske**

Todd kasutab allolevat joonist illustreerimaks, kuidas stabiilsuse ja väljakutsete erinevad tasemed võivad meeskondi mõjutada. Arvestades ülaltoodud vastuseid, millisesse alasse kuulub sinu meeskond?



Kuidas ühtib valitud kirjeldus sinu meeskonna praeguse enesetundega?

TEGUTSE
Mõtle Toddi seisukohtadele ja selele, mis oleks see ÜKS asi, mida sa sel nädalal teisiti teeksid, et oma meeskonda paremaks muuta?

Pane kokku tegevuskava, kus on kirjas järgmised sammud ja prioriteedid.

VAATA + ARUTLE

Summit'i arutelu koos meeskonnaga
2019 Team Edition

GLOBAL LEADERSHIP SUMMITI TEAM EDITION

on loodud just selleks, et arendada GLSi kogemuse kaudu sinu juhtimisoskusi ja meeskonda. Kasutades maailmatasemel teavet ja parimaid praktilisi nõuandeid, pane ennast juhina proovile, et jõuda uuele tasemele.

EKSKLUSIIVNE PAKKUMINE

Saad tasuta digitaalsed Team Editioni videod, kui ostad Team Editioni USB GLSilt.

USB | **HIND 55€**

Maire Milder

Baltika Grupi jaekontseptsioonide arendusdirektor

Maire on juhtinud Baltika tootmisettevõttest jaekaubandusettevõtteks. Maire pikaajalised juhtimiskogemused, enesekindlus, optimism ning usk sellesse, et meeskonnaga ühiselt püstitatud eesmärgid saavad ellu rakendatud, on aidanud Baltika Grupil kasvada ja areneda rahvusvaheliseks moerõivaste jaeketiks.

@patricklencioni

Patrick Lencioni

Menukite autor; ettevõtte The Table Group juht ja rajaja

Patrick Lencioni on üheteistkümne menuraamatu autor. Tema raamatuid on müüdud enam kui viis miljonit eksemplari, sh „The Five Dysfunctions of a Team" („Viis põhjust, miks meeskonnad ei toimi"). Tema eesmärk on pakkuda organisatsioonidele ideid, tooteid ja teenuseid, mis parandavad meeskonnatööd, ning tema juhtimismudelid on kasutuses nii Fortune 500 ettevõtetes kui professionaalsetes sporditiimides ja kogudustes. GLS lemmikesinejana tutvustab Lencioni oma uut uurimust motivatsiooni kohta st ning kuidas see kujundab meie käitumist juhina.

KOKKUVÕTE

I Motiiv

II Viis olukorda ja vastutus, mida tasukesksed juhid väldivad

III Järgmised sammud

Sessioon 8

Patrick Lencioni, The Table Group rajaja ja 11 menuki autor töötab ettevõtetega, et parandada nende töökeskkonda ja suurendada juhtimispotentsiaali. Oma ettekandes räägib Patrick sellest, et mõistmaks, kuidas olla suurepärane juht, tuleb juhtidel aru saada, miks nad tahavad juhid olla.

Kaks juhitüüpi
Patrick räägib kahest erinevast juhitüübist – üks on hea ja teine halb. Ta räägib neist kui vastutustundlikust või tasukesksest juhtimisest. Kui sa mõtled kõige mõjukamatele juhtidele, kes on sind mõjutanud, siis mis oli nende peamine motiiv – kas see, mida nad saavad oma juhtimise kaudu teistele anda, või see, mida juhtimine isiklikult neile annab?

Millal oled käitunud tasukeskse juhina ja kuidas see mõjutas sind ümbritsevaid inimesi?
Millal oled käitunud vastutustundliku juhina ja kuidas see mõjutas sind ümbritsevaid inimesi?

Tasukesksed juhid — 5 juhtimisnõuannet:
Ebamugavate ja raskete vestluste pidamine alluvatega
Keeruliste vestluste pidamata jätmine õigel ajal võib tulevikus viia katastroofiliste tulemusteni. Milliseid raskeid vestlusi oled püüdnud vältida? Mõtle, miks sa seda teed?

Millised keerulised vestlused tuleks sul maha pidada, et saaksid kujuneda vastutustundlikuks juhiks?

Otsene juhtimine (Ei taha olla mikromanageerija)
Mõtle oma meeskonna või organisatsiooni juhtimiskultuurile. Kas see on sõltumatu või detailideni juhitud? Millised on sellest tulenevad positiivsed või negatiivsed mõjud meeskonnale või organisatsioonile?

Millistes valdkondades saaks meeskonna või organisatsiooni vastutust suureneda (või meeskonna juhtimist), et parandada nende sooritust?

Korralda suurepäraseid koosolekuid
Kirjelda oma meeskonna koosolekute õhustikku ja efektiivsust?

- Millises füüsilises keskkonnas need toimuvad?
- Kes seal osalevad?
- Milliseid otsuseid seal langetatakse?

Lähtuvalt oma vastustest loetlege 3 võimalust, kuidas saaksid koosolekute keskkonda ja efektiivsust suurendada.

Võta meeskonna üles ehitamiseks aega
Kuidas teie meeskonnas luuakse sõprust, usaldust ja ühtsustunnet? Kuidas on see teie meeskonda teeninud? Loetle allpool mõned lisavõimalused, kuidas teie meeskond saab luua ühtse, usaldusliku ja sõbraliku õhustiku.

Võtmesõnumite selge ja sage kordamine
Kui sageli sa kommunikeerid missiooni, visiooni ja väärtusi? Mõtle 2-3 võimalusele, kuidas sa juhina saaksid neid võimalikult loomulikult oma sõnumitesse panna.

TEGUTSE
Millise ÜHE Patricku viiest juhtimisnõuandest sa järgmise nädala jooksul ellu rakendad?

Pane kokku tegevuskava, kus on kirjas järgmised sammud ja prioriteedid.

➤ MINU TEGEVUSPLAAN

Kasuta allpoololevat tabelit, et panna kirja peamised ideed ja järgmised sammud kuuldud kõnedest.

Kõneleja	Järgmine samm	Olulisus

1. Nimeta kaks peamist sammu, millele keskendudes muutub sinu juhtimine efektiivsemaks ja toob paremaid tulemusi.
   - Milliseid väljakutseid võid oodata?
   - Milliseid võimalusi enda ees näed?
   - Milliseid ettevalmistusi saad teha, et näha nendes valdkondades edusamme?

2. Milline on esimene samm muutuste suunas, mida tuleval nädalal plaanid teha?

Jätka arenemist kogu aasta vältel

- Leia GlobalLeadership.org lehelt värsket, teostavat juhtimismaterjali, mida saab siduda mitme platvormiga.
- Loe GLS kõnelejate kirjutatud raamatuid
- Arutlege Team Editionist vaadatud sessioonide üle oma sõprade või meeskonnaga.

Minu juhtimisoskuste

KASVUTEEKOND

OSALE GLSil

- Mõtle välja 3 teostatavat ideed
- Tuvasta 3 kasvueesmärki

Päev 7

Jaga järgneva 7 päeva jooksul konverentsil õpitut oma meeskonna, töögrupi ja/või sõpradega

Päev 30

Loo tegevusplaan

- Leia keegi, kellele saad tehtud plaanide osas aru anda
- Uuri veebilehte GlobalLeadership.org
- Loe ühte GLSi kõneleja poolt kirjutatud raamatut

Päev 60

OSALE GLSil

- Järgmise 60 päeva jooksul liitu õpikogukonnaga või algata see
- kasuta GLS Team Editionit koos arutelumaterjalidega, et minna oma meeskonnaga teemades veel enam süvitsi

„Juhtimine ja õppimine on vastastikku hädavajalikud."

– John F. Kennedy

Ära oota 365 päeva

Kiirenda oma juhtimisoskuste arenguteekonda aasta ringi koos Global Leadership Networkiga

Suurenda oma mõju ja too esile muutus oma linnas, kogukonnas, kontoris, koguduses, koolis või perekonnas läbi regulaarse arengu juhtimisteemades.

Kui soovid juhtida iseend, oma meeskonda või organisatsiooni, siis sulle on kättesaadavad rohkem kui 2200 tasuta või tellitavat juhtimisalast materjali aadressil **GlobalLeadership.org** või **GLS*next*** äpis.

EI TEA KUST ALUSTADA?
TEE LÜHIÜLEVAADE 2019. AASTA GLS-IST

Mõtiskle omaette, koos meeskonna või sõbraga, mida õppisid, ja rakenda oma uusi oskuseid. Järgmisi samme aitavad teha täiendavad videod ja tasuta tööriistad aadressil:

GlobalLeadership.org/Grow

Juhtimisalased materjalid sisaldavad:

Artiklid Otsi ja sirvi värskeid juhtimisalaseid artikleid teemade kaupa, et saada elumuutvaid ideid, mitmekesiseid mõtteid ja ekspertnõu.
GlobalLeadership.org/Articles

Videod Vaata värskeid videosid GLSi kõnelejatelt, klippe varasematest GLSi üritustest ja teistelt inspireerivatelt asjatundjatelt meie võrgustikus.
GlobalLeadership.org/Videos

Taskuhääling Kuula maailmatasemel juhtimisõpetust autoga sõites, trennis või ühistranspordis. Varusta ja innusta end soovitud valdkonnas ka teel olles. (Ainult inglise keeles).
GlobalLeadership.org/Podcasts

Team Edition on loodud just selleks, et arendada GLSi kogemuse abil sinu juhtimisoskuseid ja meeskonda. Kasutades maailma tasemel teavet ja parimaid praktilisi nõuandeid, pane end juhina proovile, et jõuda uuele tasemele.

Lood muutustest Saa osa inspireerivatest lugudest, mis räägivad juhtidest üle terve maailma, kes varustatuna GLSil õpituga on toonud muutust oma kogukonnas ja terves maailmas.
GlobalLeadership.org/Stories

Rahvusvahelised GLS konverentsid

toimuvad 2019. aasta septembrist kuni 2020. aasta märtsini

270,000+

Osalejat

90+

Konfessiooni

60 Keelt	**135+** Riiki*	**800+** Asukohta

**Mõned riigid on avalikustamata*

GLS juhtimiskonverentsi partnerid on

SINU TAGASISIDE ON MEILE OLULINE

Täida tagasiside vorm siin: www.gls.ee

REGISTREERU JÄRGMISELE GLS-ILE JUBA TÄNA!

13. - 14. november 2020

GLS saal 59€ (täishind 99€)
GLS+ saal 119€ (täishind 150€)