

GLS20

SINUL

VANEMAD PASTORID
JUHID ETTEVÕTJAD
ÕPETAJAD ARSTID
KIRJANIKUD MEDÕED
ÕPILASED NÕUSTAJAD
VABATAHTLIKUD
KUNSTNIKUD

ON MÕJU



GLS EESTI
JUHTIMISKONVERENTS

GLS EESTI KAVA

13.11.2020 REEDE

9.30 - 11.00 SESSIOON 1

Juhtimine läbi languse **CRAIG GROESCHEL**

11.00 - 11.30 Paus

11.30 - 12.30 SESSIOON 2

Kuidas mitmekordistada oma aega? **RORY VADEN**

Juht kui mentor muutuv maailmas **ANDRUS KUUS**

12.30 - 13.30 Lõuna

13.30 - 14.30 SESSIOON 3

Juhtimise teadus, püsiv mõju **VANESSA VAN EDWARDS**

14.30 - 15.00 Paus

15.00 - 16.00 SESSIOON 4

Innovatsiooni kõige üllatavam takistus **LYSA TERKEURST**

16.00 - 16.30 Paus

16.30 - 17.15 SESSIOON 5

Juhtimise rütm **MICHAEL TODD**

17.15 Päeva lõpp

19.00 - 20.00 Noorte GLS



SINUL ON MÕJU

Tegutsed Sa tööl, koguduses, kodus või koolis – sa mõjutad inimesi enda ümber ja seega on sul võimalus muuta elusid. Mõju(tamine) on juhtimise keskmes. Me elame ennenägematutel aegadel ja seisame silmitsi senitundmatute väljakutsetega. Ometi on meil lootust, sest on inimesi nagu Sina, kes igatsevad muuta elusid ja ühendada oma kogukondi. Meie igatsus on, et Jumal kasutaks GLS juhtimiskonverentsi, et esitada Sulle väljakutseid (kus sul neid iganes vaja on), võimestaks sind eelseisvaks teekonnaks ja inspireeriks Sind, et muuta Jumala antud visioon tegelikkuseks!



Tom De Vries

Tom De Vries

*GLS juhtimiskonverentsi
president & tegevdirektor*

GLS EESTI KAVA

14.11.2020 LAUPÄEV

10.00 - 11.30 SESSIOON 6

Kuidas parimad juhid suurendavad vastupidavust **MARCUS BUCKINGHAM**

Rändava mõtlemise mõõdikud **T.D.JAKES**

11.30 - 12.00 Paus

12.00 - 13.00 SESSIOON 7

Intervjuu **MART NORMET**

13.00 - 14.00 Lõuna

14.00 - 15.15 SESSIOON 8

Intervjuu legendaarse sportlase **KAKÁGA**

Kuus omadust, mis juhtidel kriisis puuduvad **DR. TOMAS CHAMORRO-PREMUZIC**

15.15 - 15.45 Paus

15.45 - 17.00 SESSIOON 9

Käesolevale hetkele vastav juhtimine **ALBERT TATE**

Juhi sisemine võitlustander **MEELIS KIBUSPUU**

17.00 Konverentsi lõpp

TEGUTSE

Kujunda GLS juhtimiskonverentsi ajal järgnevast tabelist oma tegevuskava. Leiad siit kõik konverentsi käigus enda poolt sõnastatud olulised sammud, mis viivad sind vajalikus suunas, et oma elus paremini mõjutada ja juhtida.

KÕNELEJA	TEGUTSE
Craig Groeschel	
Rory Vaden	
Andrus Kuus	
Vanessa Van Edwards	
Lysa TerKeurst	
Michael Todd	
Marcus Buckingham	
Mart Normet	
Kaká	
Dr. Tomas Chamorro-Premuzic	
Albert Tate	
Meelis Kibuspoo	

GLS EESTI PARTNERID



GUSTAV
MAITSELE USTAV

SÕBRALT  SÕBRALE


EVENTECH

art LINK
BALTIC



GLS20

GLS EESTI KÕNELEJAD



CRAIG
GROESCHEL



RORY
VADEN



ANDRUS
KUUS



VANESSA VAN
EDWARDS



LYSA
TERKEURST



MICHAEL
TODD



MARCUS
BUCKINGHAM



BISHOP T.D.
JAKES



MART
NORMET



KAKÁ



DR. TOMAS
CHAMORRO-
PREMUZIC



ALBERT
TATE



MEELIS
KIBUSPUU

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 GLS-i ei tähenda toetust nende vaadetele või kuuluvusele.



CRAIG GROESCHEL

Life.Church rajaja ja vanempastor

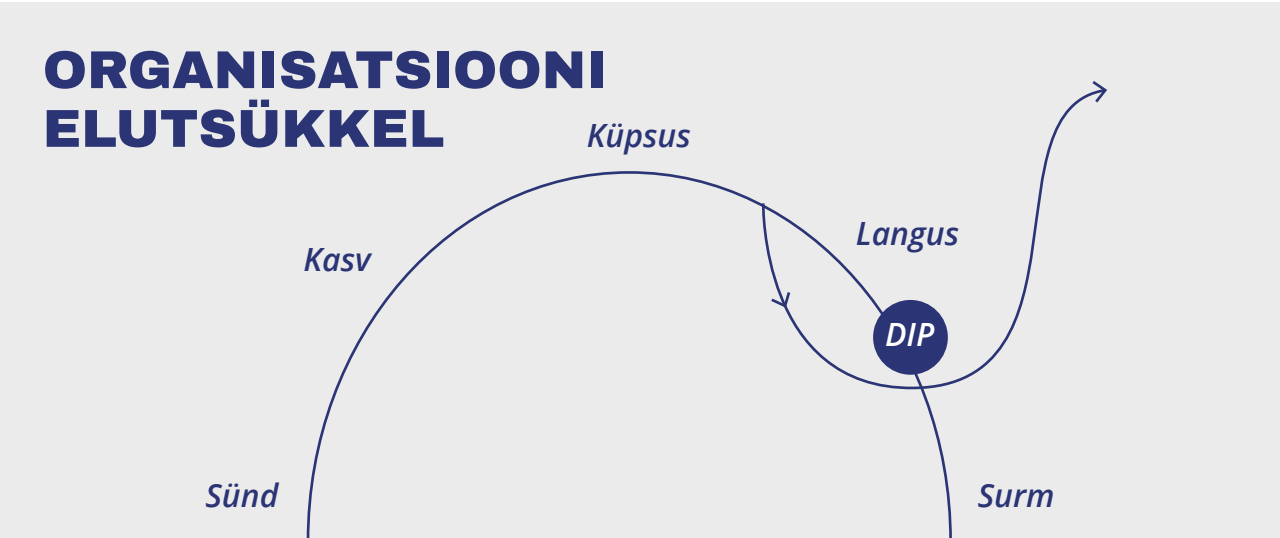
Craig Groeschel on Life.Church rajaja ja vanempastor, kelle koguduse teenistused jõuavad globaalse kuulajas-konnani laialdaselt kasutatud YouVersion piiblrakenduse vahendusel. Organisatsioon Glassdoor on nimetanud Groescheli 10 USA parima väikese ja keskmise suurusega ettevõtte juhi hulka. GLSi superkõnelejana seisab ta selle eest, et ühiskonna igas sektoris kasvaksid võimekad juhid. Ta juhib Craig Groeschel Leadership Podcast taskuhäälingut, mida laetakse ühes kuus alla rohkem kui miljon korda. Mitu Groescheli kirjutatud raamatut on jõudnud New Your Timesi enimmüüdud teoste hulka, neist viimane kannab pealkirja "Ohtlikud palved".

SISUKORD

- I. Organisatsiooni elutsükel
- II. Kuidas sa muutustest mõtled
- III. Olgu sul julgust lubadusi tagasi võtta
- IV. Vaeva ennast miks - küsimusega
- V. Juhi enesekindla ebakindlusega
- VI. Küsi endalt
- VII. Juhid juhivad

SINU MÕTTED

- 1. Kõigel, mida me juhime, on oma elutsükkel. Languse vältimine nõuab juhtidelt muutust kasvu suunas. Sellisel ajal võib juhtuda, et asjad lähevad halvemaks (langus), enne kui muutuvad paremaks (kasv). Kuhu sa paigutaksid enda kui juhi alloleval tsüklikõveral? Tõmba vastusele ring ümber ja põhjenda lühidalt, miks valisid selle punkti.



- 2. Mis enam ei toimi ja peaks muutuma?
- 3. Craig väidab, et suured lubadused ja deklaratsioonid võivad meid liita, aga võivad saada ka meie kõige suuremateks piiranguteks, kui me neist lahti ei lase. Milline lubadus tuleks sul tagasi võtta?
- 4. Millise riski peaksid võtma, isegi kui pelgad seda?

Millise RISKI peaksid võtma?	Kirjelda oma HIRME seoses selle riskiga:	Mis on KAALUL, kui sa ei riski?

GRUPITÖÖ

- 1. Millises elutsükli punktis on praegu sinu organisatsioon või meeskond? Mõeldes oma organisatsiooni elutsüklile, millisest langusest tuleb see sul läbi juhtida, et saaksid suurema mõju? Arenguline langus, efektiivsuse langus või kohalolu langus?
- 2. Mis enam ei toimi ja peaks muutuma?
- 3. Milline lubadus tuleks tagasi võtta?
- 4. Kui me juhime enesekindla ebakindlusega, siis tuleb meil tunnistada kahte asja:
 - a. Muutusi tehes ei lähe kõik alati täiesti õigesti.
 - b. Tee suurima potentsiaali juurde viib läbi suurima hirmu.Millise riski peaks sinu organisatsioon või meeskond võtma, isegi kui pelgate seda?



TEGUTSE

Mis on see üks asi, mida sa sellest kõnest ellu rakendad ja millal sa seda teed?

TÄIDA TEGEVUSKAVA LK 5.



RORY VADEN

**Brand Builders Group kaasasutaja;
Hall of Fame kõneleja; bestsellerite autor**

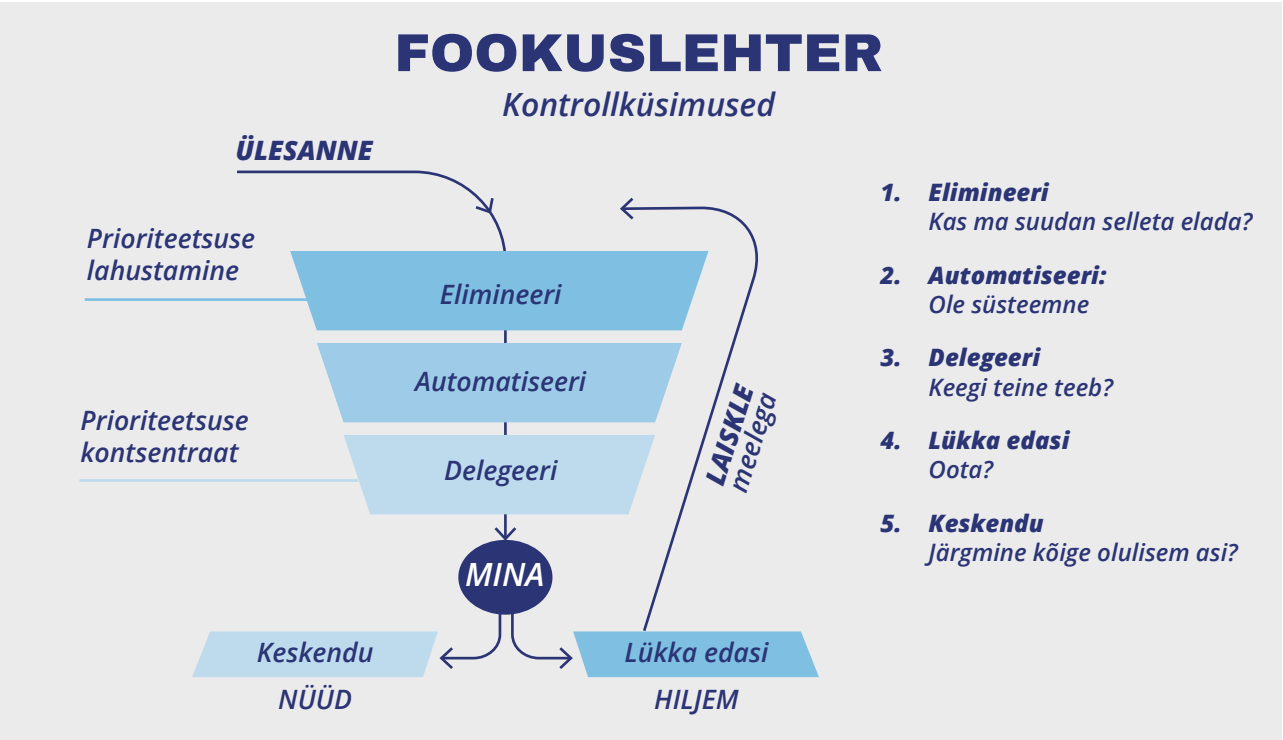
Tunnustatud strateegia- ja juhtimiseksperdina spetsialiseerub Vaden sellele, et juhida pälviksid suuremat austust, usaldust, tunnustust ja mõju. Tema mõtteid on avaldanud Wall Street Journal, Forbes, CNN, Entrepreneur, Inc ja Fox News. Ajakiri Inc nimetas ta üheks maailma esisaja juhtimiskõnelejaks ning Entrepreneur peab teda üheks maailma juhtivast mõtlejaks produktiivsuse teemadel. Vadeni viimane raamat kannab pealkirja Procrastinate on Purpose: 5 Permissions to Multiply Your Time (Laiskle meelega: 5 volitust, mis mitmekordistavad sinu aega).

SISUKORD

- I. Ajajuhtimise väljakutse
- II. Mitmekordista oma aega
- III. Fookuslehter
- IV. Keskendu: lõikuse printsiip
- V. Ole ilus ja paljune

SINU MÕTTED

1. Milliste fookuslehtri elementidega on sul raskusi?





ANDRUS KUUS

Tippjuht; mentor; juhtimiskoolitaja

Andrus on tippjuht, mentor ja juhtimiskoolitaja, kes usub, et inimesed on võimelised palju enamaks kui nad ise arvavad ning juhtimiskeskkonnas on just juht see, kelle ülesanne on inimesest just see parim välja tuua. Ta on töötanud erinevates valdkondades ja rahvusvahelistes korporatsioonides nii Ameerika Ühendriikides, Inglismaal, Šveitsis, Ida-Euroopas kui ka Eestis, saanud hariduse lisaks Tallinna Tehnikaülikoolile ja Eesti Kõrgemale Kommertsikoolile ka Bentley Ülikoolis, USA-s. Mentorina on tegev aastast 2008 ning nõustanud-koolitanud inimesi ja ettevõtteid nii Eestis kui väljaspool. Ettevõtete seas on rahvusvahelisi jaemüügikette, pankasid, tootmisettevõtteid kui infotehnoloogia valdkonna ettevõtteid.

SISUKORD

- I. Juht kui mentor külvab selgust
- II. Kuula, et mõista
- III. Küsi, et teada saada
- IV. Peegelda, et selgitada
- V. Jaga, et rikastada
- VI. Lepi kokku, et julgustada
- VII. Anna tagasisidet, et kinnitada



VANESSA VAN EDWARDS

*Bestsellerite autor;
Science of People juhtiv käitumisuurija*

Vanessa on juhtiv uurija Science of People laboris, mis tegeleb inimekäitumise uurimisega, mis aitab juhtidel omandada inimeste juhtimise oskusi. Tema innovatiivseid lähenemisi on kajastatud CNNis, NPR, Fast Company ja Entrepreneur ajakirjades. Ta kõneleb regulaarselt ettevõtetes nagu Google, Facebook, Comcast ja Microsoft. Ta on loonud teaduspõhise raamistiku, mis võimaldab mõista erinevaid isiksusetüüpe, parandamaks meie emotsionaalset intelligentsust ja suhtlemisoskusi. Ta on bestselleri Captivate: The Science of Succeeding with People (Kõida: Inimestega edu saavutamise teadus) autor.

SISUKORD

- I. Skaala
- II. Eesmärgipärane
- III. Usalda
- IV. Inspireeri
- V. Mõjuta
- VI. Väljakutsed

SINU MÕTTED

1. Uuringud näitavad, et kui sa kellegagi esimest korda kohtud, hindad teda kahe näitaja põhjal: soojus ja kompetents. Sa esitad küsimusi nagu: "Kas ma võin sind usaldada?", mis mõõdab soojust, ja "Kas sa saan sind austada?", mis mõõdab kompetentsust. Mida rohkem sa neid kahte näitajat tasakaalustad, seda suurem on sinu juhtimise potentsiaal. Kuidas sa tahad, et inimesed end tunneksid end enne ja pärast sinuga suhtlemist ning sinuga suheldes? Märki allolevale joonisele, kus sa enda arvates asud.

JUHID



2. Vanessa esitab meile ka neli väljakutset:
 - a. Alusta iga suhtlust positiivse noodiga
 - b. Tekita usaldust kõigis, keda kohtad
 - c. Eelda teistest parimat
 - d. Kasuta igat võimalust teiste inspireerimiseks

Tõmba ring ümber variantidele, mis on sulle loomumased. Milline neist on kõige raskem? Miks?

3. Milliseid võtteid kasutades oleks sul võimalik inimesi positiivselt mõjutada?
 - a. Kasuta eesmärgistatud mõjutamist
 - b. Tekita usaldust oma kätega
 - c. Kasuta positiivseid mõjureid
 - d. Tekita usaldust oma hääletooniga

GRUPITÖÖ

1. Mis on need asjad, mis panevad teisi nägema teie meeskonda sooja ja kompetentsena?

2. Vanessa esitab juhtidele ja meeskondadele neli väljakutset:
 - a. Alusta iga suhtlust positiivse noodiga
 - b. Tekita usaldust kõigis, keda kohtad
 - c. Eelda teistest parimat
 - d. Kasuta igat võimalust teiste inspireerimiseks

Mida tähendaks nende väljakutsete ellu rakendamine teie meeskonnale? Arutlege.

3. Milliseid võtteid kasutades oleks teie meeskonnal võimalik inimesi positiivselt mõjutada?

TEGUTSE



Vanessa Van Edwards uurib mitut inimestevahelist praktikat sinu positiivse mõju suurendamiseks. Tuvasta üks praktika, mida saad hakata rakendama juba täna oma suhetes ja midagi, mida saad sel nädalal oma meeskonnaga proovida.

TÄIDA ÄRA TEGEVUSKAVA LK 5



LYSA TERKEURST

*Proverbs 31 Ministries juht;
bestsellerite autor*

Lysa TerKeurst on Proverbs 31 Ministries juhi ja COMPEL Writing Training rajajana oma artiklite ja koolitustega puudutanud miljoneid inimesi. Tema kirjutisi on avaldanud paljud väljaanded, ta on osalenud TV saadetes nagu Fox News, Oprah ja Today Show ning ta on pälvinud Champions of Faith kirjandusauhinna. Ta on kirjutanud enam kui 20 raamatut, neist viimane kannab pealkirja It's Not Supposed to Be This Way: Finding Unexpected Strength When Disappointments Leave You Shattered (See ei peaks nii olema: kuidas leida enneolematut jõudu, kui pettumused sind purustavad).

SISUKORD

- I. Innovatsiooni kõige üllatavam takistus
- II. Mida andestamine võib teha
- III. Andestamise teekond
- IV. Koostöö Jeesusega
- V. Riskikindel organisatsioon
- VI. Juhtimise andestamise deklaratsioon
- VII. Sinu märgiline hetk

SINU MÕTTED

1. Lysa kõne võis rebida lahti mõned vanad haavad või ehk paljastada midagi, mille olemasolust sa isegi teadlik ei olnud, kuid toitsid pahameelt ja andestuse puudumist kellegi suhtes. Võta paar minutit ja kirjuta üles, mis sinuga juhtus ja miks see sulle oluline on?
2. Kui oled lõpetanud, kirjuta:
"Ma andestan _____ kogu mulle tehtud valu" ja täienda seda inimese inimeste nimega, kes sulle haiget tegid.
3. Mõnele teie hulgast võib meenuda keegi, kellele oled haiget teinud ja kellelt pead andestust paluma. Varu mõni hetk, et panna kirja selle inimese või inimeste nimi, kellele oled haiget teinud ja oma järgmine samm suhte lepitamiseks.



TEGUTSE

Lysa aitab meil ümber mõtestada oskuse, mille peame kõik omandama, et viia ellu innovatsiooni - andestamise. Olles kuulnud Lysa sõnumit sellest, kuidas andestamine mõjutab meie võimet juhtida, mis võiks olla see ÜKS samm, mida saaksid teha? TÄIDA ÄRA TEGEVUSKAVA LK 5



MICHAEL TODD

*Transformation Church kaaspastor;
autor; suunamudija*

Aastal 2015 usaldati Micahel Toddile ja tema abikaasale Transformation Church koguduse juhtimine. Tänu visioonile võita oma kogukond, linn ja maailm evangeeliumile uuenduslikul ja arusaadaval viisil, on nende kogudus kiiresti kasvanud – igal nädalal külastab teenistusi 125 000 inimest nii kohapeal kui interneti vahendusel. Tänu sotsiaalmeediakanalitele, sh jutlus-tele, mida on ainüksi *Youtube*’is vaadatud ligi 20 miljon korda, ulatub Toddi mõju koguduse seinte vahelt palju kaugemale. Aprillis 2020 ilmus tema esimene raamat pealkirjaga “Relationship Goals” (Suhete eesmärgid).

SISUKORD

- I. Püüdlemine või sammumime?
- II. Ühtselt liikumine
- III. Sammu seadmine
- IV. Samm muudab kõike
- V. Keskendu ülesandele
- VI. Hetked, tähendus ja imed
- VII. Kuidas seada juhtimises uus samm
- VIII. Rahu ja küllus

SINU MÕTTED

- 1. Mõeldes Michaeli kõnele, pane kirja mõtted, mis praegu sinu peas keerlevad.
- 2. Selleks, et avastada enda armu samm, pead esmalt määrama oma praeguse sammu. Pane alloleva tabeli vasakusse tulpa kirja tegevused/asjad, mis käesoleval hetkel nõuavad sinu energiat ja aega.

Tegevused/asjad	Liiga aeglane	Piisav	Liiga kiire
Nt: suhe tütreaga, töötunnid nädalavahetusel, toitumine ja trenn			

Tee koostatud nimekirja iga osise puhul "x" sellesse lahtrisse, et määratleda selle teguri kiirus oma elus (liiga aeglane, piisav, kiire).

- 3. Milliseid muudatusi peaksid oma elus tegema? Kirjuta need üles.
- 4. Kes on see inimene, kes aitab sul õigel kursil püsida?

GRUPITÖÖ

- 1. Milline on olnud sinu organisatsiooni juhtide samm - aeglane, piisav või liiga kiire? Mis oleks õige tempo?
- 2. Kuidas saaksid kohandada rütmi, et luua samm, mis sobiks nii inimestele kui organisatsioonile?
- 3. Mis oleks õige juhtimise sammu kasu sinu organisatsioonile?
- 4. Mis oleks selle kasu inimestele?
- 5. Milliseid väljakutseid sammu kohandamine organisatsioonile esitab? Kuidas te organisatsioonina peaksite sellega tegelema?



TEGUTSE

Michaeli kõne kirjeldab, kui oluline on luua piisava kiirusega samm nii enda isiklikus kui organisatsiooni/meeskonna elus. Mis oleks sinu esimene samm elamaks juhtimiseks sobivas tempos?

TÄIDA ÄRA TEGEVUSKAVA LK 5



MARCUS BUCKINGHAM

*Bestsellerite autor; teadlane;
tugevuste revolutsionäär*

Marcus on juhtiv asjatundja andekuse alal. Ta keskendub inimeste tugevuste avastamisele, nende sooritusvõime suurendamisele ja rajab teed tuleviku töökeskkondadeni. Ta on töötanud vanemteadurina uuringufirmas Gallup ning hetkel on ametis personali-juhi ja visioonäärina firmas ADP Research Institute. Ta on üheksa raamatu autor, sh on ka kaks kõigi aegade populaarseimat äriteemalist raamatut. Tema viimane teos – Nine Lies About Work (Üheksa valet töötamise kohta) - vaatab sügavuti valesid, millest meie töökohad on läbi imbunud.

SISUKORD

- I. *Vastupidavuse põhikomponendid*
- II. *Kuidas tippjuhid saavad meeskondades vastupidavust arendada?*
- III. *Kuidas tiimijuhid saavad oma meeskondades vastupidavust arendada?*
- IV. *Kuidas inimesed saavad iseendas vastupidavust arendada?*

SINU MÕTTED

1. **TEGEVUSSEISUND.** Tegevusseisund tähendab, et inimesed tunnevad end vastupidavana siis, kui nad mõistavad, millist osa oma maailmast on nad võimelised kontrollima. Isegi kaoses on sul võimalik tekitada oma elus mingisugune kontroll. Milliseid asju oma elus sa saad kontrollida ja milliseid mitte? Pane need kirja

Asjad, mida ma saan kontrollida:	Asjad, mida ma ei saa kontrollida:

Milliseid tegevused, kohad, inimesed ergutavad sind igal nädalal?

2. Marcus väidab, et tiimijuhid saavad teha vastupidavuse suurendamiseks kahte asja: ennetav kommunikatsioon ja psühholoogiline turvalisus. Kuidas saad võtta omaks tegevused, mis parandavad tegevusseisundit ja lahterdamist?

TEGEVUSSEISUND

LAHTERDAMINE

3. **TUGEVUS TÖÖST.** Marcus ütleb, et võime kasutada tööal ära oma põhilisi tugevusi näitab ära, kui vastupidavad me oleme. Tema organisatsioon pakub võimalust teha tasuta StandOut test, mis on kättesaadav marcusbuckingham.com/gift-of-standout. Tee see test ära ja mõtiskle oma tulemuste üle. Mis on sinu tugevused ja kuidas saad neid ära kasutada?

4. Marcus ütles: “Vastupidavus pole omadus, vaid konstrueeritud võimekus.” Kuidas suurendad vastupidavust?

GRUPITÖÖ

1. Millised punktid Marcuse esinemisest kõnetasid teid kui meeskonda kõige rohkem?
2. Kuidas hindad oma ettevõtte juhtide ja meeskondade vastupidavust?
3. Kuidas on sul võimalik rakendada ennetavat kommunikatsiooni oma meeskonna vastupidavuse arendamiseks?
4. Kuidas saate kasutada psühholoogilist turvalisust oma meeskonna vastupidavuse suurendamiseks?

TEGUTSE



Marcuse kõne kirjeldab vastupidavuse komponente, mida saad kasutada iseenda, oma meeskonna ja organisatsiooni vastu-
pidavuse suurendamiseks. Too välja ÜKS asi, mida saad
käesoleval nädalal ellu rakendada.

TÄIDA ÄRA TEGEVUSKAVA LK 5



BISHOP T.D. JAKES

*Vanempastor, The Potter's House;
ettevõtja ja visionäär; bestsellerite autor*

Piiskop T.D. Jakes'il on kalduvus seisvat vett segada. Ta on üks maailma tuntumaid suunamudijaid ettevõtluses, hariduses, filmi- ja meelelahutusmaailmas. Tema tuli-hingeline lähenemine on võimaldanud jõuda miljonite erineva sotsiaalmajandusliku tausta, rassi, rahvuse ja veendumustega inimesteni. The Potter's House koguduse vanempastorina, mis on ülemaailmne humanitaarabi organisatsioon ja 30 000-liikmeline kogudus, on teda võimalik näha ja kuulda digitaal-meedias, televisioonis, raadios ning lugeda tema raamatuid, millest viimane kannab pealkirja Crushing: God turns Pressure into Power (Purustav: Jumal muudab surve väeks).

SISUKORD

- I. Rändava mõtlemise mõõdikud
- II. Tahtlik pimedus
- III. Rändavad tõed
- IV. Kohanemisvõime määr

SINU MÕTTED

Mõningate praktiliste ja käegakatsutavate vahenditega kutsub piiskop T. D. Jakes meid oma mõtteviisi üle viima maailmadesse, mis on meile sageli ebamugavad. Suurendades oma AQ-d ehk „Kohanemisvõime määra“, saame hakata kuulama ja teistelt õppima ning laiendama oma mõju väljaspool praegust konteksti ja kaugemal.

1. Mõttele inimesele/organisatsioonile/grupile, kellega sa ei nõustu.
Milles olete te sarnased - mitte erinevad? Kirjuta sarnasused üles.
2. Mida on sul selle inimese/organisatsiooni/grupi vaatenurgast õppida?
3. Mõelge olukorrale, kus te kuulasite kedagi empaatia tekitamiseks, kuid ei kuulanud, et proovida nendega sarnaselt mõelda.
4. Kuidas saaksite teistmoodi kuulata, et oma tulevikku just neid silmas pidades ette valmistada?

GRUPITÖÖ

1. T.D selgitab, et juhid elavad sageli tahtlikus pimeduses, et me peame valima ümbritsevate inimeste nägemise või ignoreerimise, kuna elame „enda kontrolli all olevates kabiinides“ ja eeldame sageli, et meie „kliendid“ (kliendid, koguduseliikmed jne) on täpselt nagu meie. Milliseid oletusi võib teie organisatsioon või meeskond oma liikmete, klientide ja teenusepakkujate kohta teha, mis võivad olla ekslikud?
2. On vahe, kas kuulata kedagi ära empaatia tekitamiseks või kuulata neid selleks, et “valmistada ette tulevik pidades ka neid silmas”. Kuidas saaks sinu meeskond või organisatsioon paremini kuulata, et koos teistega ihaldusväärsemaks tulevikuks valmistuda?
3. Rändavat mõtlemist kasutades hakkame märkama neid, keda pole varem näinud. Tee mõne minuti vältel oma meeskonnaga ajurünnak: kelle hääled teie organisatsioonis või meeskonnas praegu puuduvad? Kuidas näeks välja, kui neid kutsutaks vestlusega liituma?

TEGUTSE



Piiskop TD Jakes kirjeldab oma kõnes rändava mõtlemise tähtsust. Tehke kindlaks ÜKS asi, millega kavatsete sel nädalal tegeleda, et kuulnud kõnet oma kontekstis rakendada.

TÄIDA ÄRA TEGEVUSKAVA LK 5



MART NORMET

Eesti Maailmakoristuse eestvedaja

Mart Normet on Eesti Maailmakoristuse eestvedaja ja endine pikaaegne Eesti Laulu produtsent. Tema igapäevatöö seisneb vabakutselise konsultandina suurte ideede väljamõtlemises ning nende teostamise nõustamises. Ühtlasi läks Mart sel sügisel tagasi kooli, et omandada teine magistrikraad. Seekord on tema erialaks religiooniuuringud.



KAKÁ

Endine Brasiilia jalgpallur; FIFA aasta mängija

Brasiilia jalgpallilegend, keda tuntakse Kaká nimega, on üks kaheksast mängijast, kellel on kogu ajaloo jooksul õnnestunud võita nii Ballon d'Or, FIFA Maailma Karika kui ka UEFA Meistrite Liiga tiitel. Esimese sportlasena maailmas õnnestus tal Twitteris koguda 10 miljonit jälgijat ning teda peetakse üheks maailma tuntuimaks atleediks. Ta on valitud kahel järjestikusel aastal Time ajakirja 100 mõjukaima inimese hulka ning lisaks on ta ka ÜRO Toiduprogrammi saadik.



INTERVJUEERIB CLAUDIA TENORIO

Brasiilia TV ja raadio saatejuht

SISUKORD

- I. Juhtides meeskonda edasi liikuma
- II. Hoides motivatsiooni
- III. Jäädes alandlikuks
- IV. Räägime usust
- V. Kriitikaga toimetulek
- VI. Armastusega juhtimine vs. hirmuga juhtimine
- VII. Erineva kultuuritaustaga inimeste juhtimine
- VIII. Inimeste aitamine
- IX. Lahkumissõnad

SINU MÕTTED

1. Kaká jagab, kui suur osa meie kõrgeimatest tippudest ja saavutustest tulenevatest hetkedest tuleb raskuste ületamisest ja kaotuse ajal saadud õppetundidest. Kuidas on mineviku ebaõnnestumised või raskused andnud sulle eesmärgi ja teinud sind vastupidavaks, et täna edu saavutada? Loetle 2-3 neist.
2. Sageli võivad meie emotsioonid ulatuda ühest äärmusest teise, kui meid kiidetakse ja kui meid kritiseeritakse. Kaká räägib, kuidas aktsepteerida õiglast kriitikat (isegi kui see pole nii hea) ja kuidas reageerida kriitikutele, kellest pole abi. Samuti hoiatab ta kiituse ülehindamise eest. Kuidas sina kriitikaga toime tuled?
3. Terve elu oli motivatsioon (mis tuleb väljastpoolt) tema edu jaoks kriitilise tähtsusega. Ta jagab ka (seestpoolt tuleva) inspiratsiooni tähtsusest ja selle võimest ühendada meid oma eesmärgi, veendumuste ja soovidega. Mida teed, et olla püsivalt inspireeritud ja motiveeritud?
4. Hirmu sisendavad juhid võivad tulemusi saavutada, kuid armastusega juhtivad juhid saavad oma meeskonnast parima. Kuidas hindad oma juhtimisstiili? Millisena sooviksid seda näha ja kuidas saaksid seda saavutada?

GRUPITÖÖ

1. Milliseid spordiväljakult pärit juhtimis põhimõtteid saad sina ja sinu meeskonnad oma töökohas rakendada?
2. Kaká kirjeldab oma suhteid treeneritega ja seda, kuidas ta avastas, et juhid võivad juhtida hirmust või armastusest lähtuvalt. Kas teie organisatsioonis valitseb juhtimisel armastusel või hirmul põhinev stiil?
3. Kuidas saaksite tuua rohkem armastuspõhise juhtimise aspekte organisatsioonilisse konteksti?
4. Vestle oma meeskonnaga sellest, mis motiveerib ja inspireerib teid keerulistel aegadel.



TEGUTSE

Kaka intervjuu kutsub meid üles kaaluma, millel meie juhtimine põhineb – armastusel või hirmul; alandlikkust taga ajama; ja kriitika- või kiituslaineid läbides keskjoonel püsima. Tee kindlaks ÜKS asi, mida sel nädalal praktikas rakendada.

TÄIDA ÄRA TEGEVUSKAVA LK 5



DR. TOMAS CHAMORRO- PREMUZIC

*Psühholoog; talendiuurija; autor;
ettevõtja*

Dr. Chamorro-Premuzic on psühholoogilise profi-
leerimise, talendijuhtimise ja juhtide arendamise
ekspert. Ta on Manpower Grupi juhtiv talenditead-
lane, Deeper Signals ja META Profiling kaasrajaja ning
äripsühholoogia professor University College
Londonis ja Columbia Ülikoolis. Tema klientideks on
olnud ettevõtted nagu JP Morgan, Goldman Sachs,
Google, BBC ja P&G. Ta on kirjutanud 10 raamatut ja
üle 150 teadusartikli, olles oma põlvkonna üks viljaka-
maid sotsiaalteadlasi.

SISUKORD

- I. Juhtimine kriisis*
- II. Intelligentsus*
- III. Uudishimu*
- IV. Vastupidavus*
- V. Empaatia*
- VI. Usaldusväarsus*
- VII. Mitte ainult kriisis*
- VIII. Küsimused, mida endalt küsida*

SINU MÕTTED

1. Hinda ennast. Kuidas sul läheb kõigis kuues omaduses, mida dr Tomás esitas?
 - a. Intelligentsus** (võime kiiresti õppida, abstraktselt põhjendada ja teha ratsionaalseid, andmetest lähtuvaid otsuseid)
 - b. Uudishimu** (võime õppida kõrgel tasemel, kogeda ebamugavustunnet, kui teate, et midagi ei tea)
 - c. Alandlikkus** (võime olla teadlik oma piirangutest, mitte alahinnata teisi automaatselt ja ülehinnata ennast)
 - d. Vastupidavus** (võime kasvatada emotsionaalset stabiilsust; vaimse sitkuse musklit)
 - e. Empaatia** (võime mõista ja hoolida sellest, mida teised inimesed mõtlevad ja tunnevad)
 - f. Usaldusvärsus** (võime kontrollida oma lühiajalisi kiusatusi, impulsse ja teha otsuseid teiste, mitte enda kasuks)
2. Tee ring ümber nendele, mida peate neist kuuest tunnusest peate oluliseks tugevdada, et oma praeguse keskkonna ja väljakutsetega paremini toime tulla?

Dr Tomás pakub praktilisi nõuandeid kõigi tema poolt loetletud juhtimisomaduste arendamiseks:

 - a. Intelligentsus** - ümbritsege end tarkade inimestega
 - b. Uudishimu** - mine väljapoole oma filtrimulli
 - c. Alandlikkus** - saa negatiivset, olulist, konstruktiivset tagasisidet
 - d. Vastupidavus** - õpi ja muutu ebaõnnestumisest JA edust tugevamaks
 - e. Empaatia** - pööra tähelepanu teiste tunnetele ja hooli nende vaatenurgast
 - f. Usaldusvärsus** - ole oma moraalikoodeksi suhtes järjekindel, selge ja läbipaistev ning pea end vastutavaks
3. Millal saad end sellele pühendada?

GRUPITÖÖ

Dr Tomás Chamorro-Premuzic käsitleb küsimust, kas vajame kriisi ajal teist tüüpi juhtimist või mitte. Dr Tomás uurib edukate juhtide kuut peamist omadust, küsib meilt, kuidas saaksime neid enda juhtimises suurendada ja kaaluda ka seda, kuidas saaksime oma meeskondi paremini ette valmistada murrangulisteks aegadeks.

1. Andke ühiselt hinnang selle kohta, kuidas teil meeskonnana läheb kõigis kuues omaduses, mille dr Tomás esitas. (1) intelligentsus; (2) uudishimu; (3) alandlikkus; (4) vastupidavus; (5) empaatia; ja (6) usaldusvärsus.
2. Millist neist peaksite praegusel ajal arendama? Kuidas te seda teete?
3. Mõeldes oma kogemustele kriisiajast, kas nägite juhti, kes need omadused ellu rakendas? Räägi oma meeskonnale, kuidas ta seda tegi?
4. Kuidas saaksid tagada, et sinu meeskond või järgijad väljuvad kriisist tugevamana kui enne? Mida saad teha, et sinu meeskond toimiks tõhusamalt?



TEGUTSE

Millist neist kuuest juhtimisomadusest, mida dr Tomás teile esitas, saate hakata meeskonnana harjutama ja kuidas hakkate seda oskust oma igapäevasesse suhtluse kaasama?

TÄIDA ÄRA TEGEVUSKAVA LK 5



ALBERT TATE

Fellowship Church koguduse rajaja ja vanempastor

Enne Fellowship Church koguduse rajamist aastal 2012 oli Tate mitmetel juhtivatel ametikohtadel erinevates kogudustes. Fellowship Church on üks kiiremini kasvavaid multietnilisi kogudusi USAs. Ta kuulub mitmete organisatsioonide juhtorganitesse, sh Azusa Pacific University, Fuller Youth Institute ja the Global Leadership Network. Dünaamilise suhtleja ja nõutud kõnelejana on ta tuntud oskuse poolest kombineerida omavahel huumorit ja Piibli sõnumit. Hiljuti avaldati tema kirjutis raamatus Letters to a Birmingham Jail: A Response to the Words and Dreams of Dr Martin Luther King Jr (Kirjad Birminghami vanglasse: Vastus Dr Martin Luther King Jr sõnadele ja unistustele).

SISUKORD

- I. Lugu ehtsusest
- II. Laudu ümber lükkav juht
- III. Jalgu pesev juht
- IV. Lonkav juht
- V. Juhi pärandi nimel

SINU MÕTTED

1. Pastor Albert Tate räägib, et täna on sinult kõige rohkem vaja ehedat juhtimist. Mitte sinu versiooni kellegi teise juhtimisest, vaid just sinu ehedat juhtimist. Ta annab meile kolm juhtimisõhõimõtet, mida meil on sellel teekonnal vaja. Kuidas hindad oma juhtimise kvaliteeti kolme Alberti poolt pakutava idee valgel?
 - a. Laudade õmberlõkkamine (ebaõiglusega tegelemine)
 - b. Jalgade pesemine (teiste teenimine)
 - c. Lonkamine (alandlikkus)
2. Milline juht tahaksid sa käesoleval hetkel olla?
3. Millised kaks otsust tahaksid teha, et saada selliseks juhiks nagu sa tahaksid olla?



TEGUTSE

Alberti kõnes kirjeldatakse autentset juhtimist. Tuvastage ÜKS asi, mida kavatsete selle ellu rakendamiseks sel nädalal teha.

TÄIDA ÄRA TEGEVUSKAVA LK 5



MEELIS KIBUSPUU

*GLS Eesti juht; Tartu Risttee koguduse
pastor*

Meelis Kibuspoo on GLS Eesti juht. Oma kutsumust inimeste eludesse panustada täidab Meelis Tartu Risttee koguduse pastorina. Enam kui kahe aastakümne jooksul on Meelis juhtinud taaskasutuskauplusteketti Sõbralt Sõbrale, mis on kasvanud Eesti suurimaks sotsiaalseks ettevõtteks. Meelise kutsumuseks on aidata luua kesk-kondi, kus inimeste eludes sünnivad head muutused, mille mõju kandub inimeselt inimesele edasi, haarates perekondi, meeskondi, kultuure ja kandudes järgmiste põlvkondadeni. Põnevaimaks niisuguseks keskkonnaks on perekond, kus abikaasa ja viie lapse isana tunneb ta rõõmu elu mitmekülgetest väljakutsetest.

SISUKORD

- I. Kuulamine
- II. Kuuletumine
- III. Keskendumine
- IV. Kannatlik olemine
- V. Kiusatus
- VI. Kärsitus

AITÄH! **KOHTUME** **JÄRGMISEL** **AASTAL**

12.-13.11.2021

[GLS.EE](https://www.gls.ee)

**Soeta soodushinnaga
konverentsi pääse 59€**



**GLS EESTI
JUHTIMISKONVERENTS**