



THE GLOBAL
LEADERSHIP
SUMMIT



YOU

HAVE INFLUENCE

SISUKORD

ENNETAV JUHTIMINE EBAKINDLAL AJAL

Kindral Stanley McChrystal	Riski valdamine	lk 8
A.R. Bernard	Erakordne juhtimine	lk 32
Shola Richards	Juhtimiseks on vaja vastutulelikkust	lk 24
Albert Tate	Leia enda rütm	lk 44

JUHTIMINE JA EMOTSIONAALNE VASTUPIDAVUS

Craig Groeschel	Oma juhtimisvõimekuse suurendamine	lk 4
Michelle Poler	Tere hirmud!	lk 28
Bianca Juárez Olthoff	Tee valik juhtida	lk 40

ENESEJUHTIMINE

Dr. Francesca Gino	Mässuliste talent	lk 20
Richard Montañez	Omand, inspiratsioon ja mõju	lk 16

PÜSIV, RISKIV JUHTIMINE

Malcolm Gladwell	Juhi kiireloomulisus	lk 12
-------------------------	----------------------	-------

YOU

HAVE INFLUENCE

TERE TULEMAST GLS JUHTIMISKONVERENTSILE!

Kunagi varem pole olnud nii oluline, et uuendada oma pühendumust juhtimises kasvamiseks.

Möödunud aasta on olnud uskumatute väljakutsete aeg, kuna inimesed on kogu maailmas tegelenud Covid 19 pandeemia laastava reaalsusega.

Kuid me teame järgmist. Alati, kui maailm on selliste väljakutsetega silmitsi seisnud, on oma juhikohal kasvamisele pühendunud naised ja mehed esile astunud ning muutust loonud.

Usume, et oled selle aasta GLS juhtimiskonverentsil mitte juhuslikult, vaid eesmärgiga. Usume, et sinu pühendumus oma juhtimise teritamisele võib olla oluline parema tuleviku kujundamisel, kui me murrame pandeemiast läbi ja sellest välja.

Olenemata sellest, kas osaled kohapeal või neti teel koos väheste kaastöölisega, võib selle aasta GLS tuua suure muutuse sinu ellu ja juhtimisse ning viimaks tuua suure muutuse sinu kogukonda ja sinu maale.

Ühineme meie ühises pühendumuses kasvada oma juhtimises, alustades GLS-iga ning jätkates kogu aasta vältel.

Nii et kui oled valmis, hakkame minema! Ühineme meie ühises pühendumuses juhtimise kasvule. Meie maailm ootab, et sinusugused inimesed looksid muutust.



Sind tervitades

Tom De Vries

*President ja tegevjuht
Global Leadership Network*





Craig Groeschel

Life.Church asutaja ja vanempastor;
enimmüüdud autor; GLS meister

Ülemaailmselt juhtide juhina tunnustatud Groeschel on Life.Churchi asutaja ja vanempastor, mis on Glassdoori hinnangul 2020. aastal väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete hulgas kõige parem töökoht, ning YouVersion Bible äpi uuendusmeelne looja. GLS juhtimiskonverentsi vanameistrina edendab ta juhtide kujunemist ühiskonna kõigis sektorites. Ta on New York Timesi enimmüüdud autor ning kõrgelt hinnatud Craig Groescheli juhtimise taskuhäälingu saatejuht.

KOKKUVÕTE

- I. Oma võimekuse suurendamine "VEK" jaoks – valu, ebakindlus ja kaos
- II. Võta kaos vastu – kui väldid kaost, piirad kasvu
- III. Võta ebakindlus omaks – hea juht teeb plaane ettenägematute väljakutsete puhuks
- IV. Astu valu sisse – sinu võime juhtida tulevikku määrab sinu võime täna valu taluda
- V. Läbi, mitte välja – kui asjad on ebakindlad, siis saab selgeks, mis on kõige olulisem



ISIKLIK MÕTISKLUS

Craig õpetas, et oma juhtimisvõimekuse suurendamiseks pead õppima, kuidas toime tulla VEK-iga (valu, ebakindlus, kaos). Allolev tabel aitab vastata Craigi küsimustele ning, mis kõige tähtsam, välja selgitada, milliseid samme astuda, et olla see juht, keda hetkel on vaja:

KAOSEGA TOIME- TULEMINE	Mida sa püüad kontrollida, millest peaksid lahti laskma?	Sinu esimene samm kontrollist lahti laskmisel:
EBA- KINDLUSEGA TOIME- TULEMINE	Millist riski on sul vaja võtta?	Sinu esimene samm riskile vastu astumisel:
VALUGA TOIME- TULEMINE	Millist valusat otsust oled vältinud, mida on aeg teha?	Sinu esimene samm otsuse poole liikumisel:

RÜHMATÖÖ

1. Kontrollist loobumine (kaos), riskide võtmine (ebakindlus) või valuga silmitsi seismine (valu): milline neist kolmest on suurim väljakutse sinu kui meeskonnaliikme või organisatsiooni jaoks?

2. Kuidas saaksid oma meeskonda või organisatsiooni mõjutada, et suurendada juhtimisvõimekust VEK abil?

TAKING ACTION

Mis on ÜKS samm, mille sa sellest ettekandest teed ning millal sa selle teed?



General Stanley McChrystal

Nelja tärniga erukindral; Service Year Alliance esimees; McChrystal Group asutaja; Yale'i ülikooli vanemteadur; enimmüüdud autor

Nelja tärniga kindral McChrystali juhtimist USA armees kiidetakse selle eest, kuidas ta pöördeliselt muutis viisi, kuidas sõjaväe ja valitsuse asutused terrorismivastases võitluses suhtlevad. Pärast sõjaväest erru minekut asutas ta ettevõtte McChrystal Group, et aidata kogu maailma ettevõtetel saavutada edu väljakutseid pakkuvas keskkonnas. Riigiteenistuse eestkõnelejana on ta Service Year Alliance'i esimees. Yale'i ülikooli vanemteadurina õpetab McChrystal juhtimiskursust. Ta on mitme New York Timesi enimmüüdud raamatu autor, nende hulgas „Team of Teams“ („Meeskondade meeskond“).

KOKKUVÕTE

I. Riski mure – juht ei saa riski minema ajada, kuid juhid võivad riskist teistmoodi mõelda

II. Tegevus: ületa inertsus – poliitika võib intertsust suurendada ning saada ettekäändeks tegevusetusele

III. Struktuur: jõustatud täideviimine – struktuur peab võimestama inimesi, kes töö ära teevad

IV. Side: Muuda kultuuri – erinevad asukohad võivad luua erinevaid kultuure

V. Riski immuunsüsteemi juhtimine



ISIKLIK MÕTISKLUS

1. Juhid seisavad silmitsi mitmesuguste väljakutsetega ning iga väljakutsega kaasnevad riskid. Mis on see otsene risk või oht, millega sina, sinu pere või sinu meeskond täna silmitsi seisab? Kirjelda seda siin all:

2. Kuidas sina või kuidas sinu meeskond tavaliselt riskidele ja ohtudele reageerib? Kasuta riski immuunsüsteemi käiku, mille kindral McChrystal esitas:

Tuvastamine	Kuidas märkad riske ja ohte enne nende kohale jõudmist?	
Hindamine	Kas hindad teadlikult, kui ohtlik risk või oht on? Kas oled objektiivne?	
Vastamine	Kui valmis oled riskide ja ohtudega toime tulemiseks? Kas võtad nendega toime tulemiseks tavaliselt kasutusele asjakohased, proportsionaalsed ja õigeaegsed meetmed?	
Õppimine	Mil määral hindad tahtlikult seda, kuidas riski või ohuga toime tulid – ja kuidas oled järgmisel korral paremini ette valmistatud?	

3. Millised on kindral McChrystali ettekande põhjal need kaks võimalust, mida saad ohtudega toime tulemiseks ja riskide ületamiseks kasutada?

4. Kust sa alustad? Mis on sinu esimene samm?

RÜHMATÖÖ

1. Tänapäeval on juhid silmitsi mitmesuguste väljakutsetega. Iga väljakutsega kaasneb risk. Mis on üks otsene risk, millega sinu meeskond või organisatsioon täna silmitsi seisab?

2. Kindral McChrystal rõhutab struktuuri tähtsust, kuid räägib ka võimalikest poliitilistest tõketest. Milline poliitika, otsustusprotsessid, suhtluskanalid või muud protseduurid takistavad tegelikult sinu meeskonna võimet väljakutsetega tõhusalt toime tulla? Kirjuta koos meeskonnaga siia alla loetelu kahest või kolmest tõkkest:

3. Kindral McChrystal rääkis näite mitme poliitika taandamisest kaheks: ei midagi ebaseaduslikku, ei midagi ebamoraalset. Kuidas saad poliitikat vähendada või lihtsustada, et jõustada oma meeskonda, et aidata neil kiiremini otsustada ja tegutseda?

4. Milline on sinu roll nende muutuste elluviimisel? Kuidas saaksid alustada nende elluviimist?

TAKING ACTION

Mis on ÜKS samm, mille sa sellest ettekandest teed ning millal sa selle teed?



Malcolm Gladwell

Revisionist History Podcast saatejuht;
The New Yorker koosseisuline ajakirjanik;
The Washington Post endine teadus- ja
meditsiiniajakirjanik; enimmüüdud autor

Malcolm Gladwell, kes on ajakirja TIME arvates 100 mõjukaima inimese hulgas ning üks juhtivaid globaalseid mõtlejaid välispoliitika alal, on tuntud kogu maailmas, viiekordne New York Timesi enimmüüdud autor ning nõutud arvamusiider, kes jagab asjatundlikke teadmisi administreerimise, innovatsiooni, ajaloo ja tippjuhtimise alal. Ta on populaarse taskuhäälingusaate Revisionist History saatejuht ning on olnud alates 1996. aastast The New Yorkeri koosseisuline ajakirjanik. Gladwelli viimane raamat on „Bomber Mafia: A Dream, a Temptation and the Longest Night of the Second World War“ („Pommitajate maffia: Unistus, kiusatus ning Teise maailmasõja pikim öö“).

KOKKUVÕTE

I. Dr. Emil Freireichi sotsiaalne risk – julge uue ideega riskimine

II. Steve Jobsi sotsiaalne risk – kiireloomulisuse tunne

III. Haruldane riskivõtja – kui kavatseme teha midagi revolutsioonilist, vajame inimesi, kes on valmis võtma sotsiaalseid riske

IV. „Jah“ ütlev juht – juhi üks kohustus on muuta oma organisatsioonid turvaliseks kohaks, kus riske võtta



ISIKLIKUD MÕTISKLUSED

1. Milline mõte oli Malcolmi räägitud lugudes sinu jaoks kõige mõjuvam?
2. Mõttele sellele uuenduslikule ideele või lahendusele, mida oled arendanud, kuid pole sotsiaalsete riskide kartuses ellu viinud. Kirjuta üles, milliseid sotsiaalseid riske sa väldid? (Näiteks hirm eksida, hirm mitte vastata klientide ootustele, rikkuda valdkonna standardeid, kogeda organisatsioonis kulmukortsutusi jne.)
3. Kriitikaga silmitsi olemine on kiireloomulisust tunnetavate loominguliste ja revolutsiooniliste juhtide ülioluline ülesanne. Kuidas saad tugevdada oma võimet kriitikaga toime tulla?
4. Mis on sinu järgmine samm riskide võtmisel ning uuenduslike ideede ja lahenduste edendamisel?

RÜHMATÖÖ

1. Millise uuenduse üle sina ja sinu meeskond mõtlete, kuid ei liigu tegevus- või sotsiaalsete riskide tõttu edasi?
2. Jaga kahte või kolme tegevusriski, mida soovid, et sinu meeskond võtaks.
3. Jaga kahte või kolme sotsiaalset riski, mida sinu meeskond väldib? (Näiteks hirm mitte vastata klientide ootustele, rikkuda valdkonna standardeid, kaotada projekti toetajad jne.)
4. Kuidas saad mõjutada oma meeskonna liikmeid uuenduste tegemiseks riske võtma või kiirustama?

TAKING ACTION

Mis on ÜKS samm, mille sa sellest ettekandest teed ning millal sa selle teed?



Richard Montañez

Flamin' Hot Cheetos & Hispanic Branding
ristiisa; PepsiCo North America
mitmekultuurilise müügi ja kogukonna
aktiveerimise endine asepresident;
filantroop; kirjanik

Kui Richard Montañez oli PepsiCo juht, tunnustati teda tema visiooniga juhtimise, uuendusmeelsuse ja mitmekesisusele pühendumise eest. Teda on nimetatud üheks kõige mõjukamaks latiinoks Ameerikas ärimaailmas ning temast on kirjutatud ajakirjades Good Morning America, The Washington Post, Vanity Fair, Fortune ja Newsweek.

KOKKUVÕTE

- I. Vaarao juhtimine vs. vabastaja
- II. Juhtimise tasemed – pioneer, asunik, sihikindel juht
- III. Ilmutused – üks ilmutus võib tekitada sinu elus revolutsiooni
- IV. Omanikuna käitumine – ära ole ekspert, kes ei näe asju
- V. Saatuse varastega silmitsi seismine – ära lase kellelgi oma saatust varastada
- VI. Naeruväärne välja nägemine – ülevus saabumas naeruväärsel kujul

ISIKLIK MÖTISKLUS

1. Montañez jagas praktilist õpetust eluks ja tööks. Arvestades oma käitumist viimase kuue kuu jooksul, hinda ennast kõigis järgmistes aspektides, valides sulle kõige sobivama kirjelduse:

	Ma olen alati selline.	Ma olen sageli selline.	Ma olen harva selline.	Ma ei ole kunagi selline.
Löin ja kasutasin ära võimalused julgeda ja kasvada.				
Mul on julgust „mitte sobituda“, et silma paista.				
Ma hoolin oma perekonnanimest – jätan oma kvaliteedimärgi kõigesse, mida teen.				
Mõtlen ja käitun nagu omanik (omand).				
Püüan õppida ja näha võimalusi „kastist väljas“ – isegi oma erialal.				
Mul on nälg muutuste järele, mis ületab minu hirmu näida naeruväärne.				

2. Kus pead oma enesehinnangu põhjal tegema muutusi, et avaldada mõju seal, kuhu soovid jõuda?

3. Kust sa alustad? Kes saab sind selles kasvamises aidata? Mis on sinu esimene samm?

RÜHMATÖÖ

1. Jagage enda meeskonnas, pillised praktikad teie organisatsioonis on olemas või puuduvad:

	Kuidas see meie organisatsioonis või meeskonnas toimub?
Üleandja juhtimine (inimeste jõustamine), mitte vaarao juhtimine (inimeste vangistuses hoidmine).	
Omamine, suhtlemine ja inimeste arendamine, et neil oleks omaniku mõtteviis.	
Avatus mis tahes suunast tulevatele mõtetele – uute lahenduste kuulamine ja võimaldamine sh „rohujuure tasandilt“ tulevatele.	

2. Milline neist kolmest kriteeriumist on sinu jaoks praegu sinu organisatsiooni või meeskonna edu saavutamiseks kõige olulisem?

3. Kuidas saad isiklikult mõjutada inimesi selles valitud kriteeriumis muutusi algatama?

4. Mis on sinu esimene samm?

TAKING ACTION

Mis on ÜKS samm, mille sa sellest ettekandest teed ning millal sa selle teed?



Dr. Francesca Gino

Kliiniline psühholoog; juhtimisekspert;
enimmüüdud autor

Dr Francesca Gino on Harvard Business Schooli õppejõud, kes on saanud auhindu selle uurimise ja õpetamise eest, kuidas elada produktiivsemat, loomingulisemat ja täisväärtuslikumat elu. Itaalias sündinud dr Ginol on laialdased teadmised organisatsioonipsühholoogia alal. Temast on kirjutanud Wall Street Journal, Harvard Business Review ja The New York Times. Ta kuulub ka 40 maailma parima alla 40-aastase äriprofessori hulka ja Thinkers50 50 mõjukaima juhtimismõtleva hulka.

KOKKUVÕTE

- I. Konstruktiiwsed mässulised – inimesed, kes jäävad meile ette, kui üritame asju ära teha
- II. Autentsuse talent – võimaldab meil autentselt paremini hakkama saada
- III. Perspektiivi talent – kogemus võib viia laiemale vaatenurgani
- IV. Uudishimu talent – mässuline juht vaatab iga olukorda uudishimuga, isegi kui on vigu
- V. Sisemise mässulise väljatoomine – kas ma olen see kapten, kelle mu meeskond täna valiks oma juhiks?



ISIKLIK MÕTISKLUS

1. Dr Gino ütles, et mässulise talendiga inimesed on sarnased kolme asja poolest: autentsus, perspektiiv ja uudishimu. Hinda neid omadusi endas alates 0 (madal) kuni 10 (kõrge), märkides X allolevale reale:

Autentsus

Ma tunnen, et oma haavatavuse näitamine teeb mind nõrgemaks. Ma ei tea, kui ainulaadne ma olen, ning alistun kergesti teiste arvamusele.

Tunnen end tugevana, kui näitan, kes ma tegelikult olen. Tean, et olen ainulaadne, ning väljendan oma arvamust enesekindlalt.

0.....5.....10

Perspektiiv

Mul on raskusi oma vaatenurga muutmisega ja teiste inimeste vaatenurga mõistmise või aktsepteerimisega.

Enne olukorraga tegelemist või otsuse tegemist püüan loomulikult mõista ja kaaluda kõigi asjaosaliste seisukohti.

0.....5.....10

Uudishimu

Olen kinni selles, mida ma juba tean. Ma lähen alati mööda tuntud teed. Väldin küsimuste esitamist, et mitte riskida, et mind mu teadmatuse pärast hukka mõistetakse.

Püüan pidevalt uurida uusi toimimisviise ning esitan palju küsimusi, et avastada seda, mida ma veel ei tea.

0.....5.....10

Kui mässuline juht ma olen?

Üldse mitte.

100%

0.....5.....10

2. Mida võiksid oma mässulise talendi edasi arendamiseks ette võtta, arvestades sinu enesehinnangut?

RÜHMATÖÖ

1. Kirjelda oma meeskonnas või organisatsioonis inimest, kellel on „mässuliste talent“.
2. Millised on selle „mässuliste talendi“ tagajärjed?
3. Kuidas sinu meeskond või organisatsioon suhtub inimestesse, kes väljendavad „mässuliste talenti“?
4. Vaadates allolevat tabelit, kuidas saate julgustada üksteist „mässuliste talenti“ väljendama?

Kuidas julgustame autentsust?	Kuidas julgustame perspektiivi?	Kuidas julgustame uudishimu?

TAKING ACTION

Mis on ÜKS samm, mille sa sellest ettekandest teed ning millal sa selle teed?

Shola Richards

Go Together Global asutaja ja
tegevjuht; töölase
vastutulelikkuse ekspert;
enimmüüdud autor

Shola Richards on enimmüüdud autor ning töökoha vastutulelikkuse ekspert, kelle tööd on paljude teiste seas kajastatud telekanalites Today Show, CBS, Forbes ja Black Enterprise. Ülemaailmselt tunnustatud tööõnne ja kaasatuse autoriteedina on Richards jaganud oma ümberkujundavat sõnumit juhtivate tervishoiuasutustes, tippülikoolides, filmitööstuses, TEDx laval ning siseministeeriumis. Richards on enimmüüdud autor, kelle uurimistööd on kajastatud tema raamatutes „Making Work Work” („Töö tööle panemine”) ning „Go Together“ („Mine koos”).

KOKKUVÕTE

- I. Austuse ülesnäitamine – kas inimesed järgivad sind sellepärast, et nad nii otsustavad, või sellepärast, et nad peavad seda tegema?
- II. Teiste juhtimine vastutulelikult – lahkus on oma tegudega näitamine, et hoolid kellestki
- III. Juhi ennast vastutulelikult – kõrvalda mõtted, mis sind nõrgestavad
- IV. Vastutulelik enesejuhtimine meie tegude kaudu – pühendumine tähendab teha seda, mida ütlesid, et kavatsed teha, veel kaua pärast seda, kui sul selleks enam tuju ei ole
- V. Vastutulelikkuse pärandi jätmine – sinu pärandi määrab see, kuidas sa teisi kohtled

ISIKLIK MÕTISKLUS

1. Millise pärandi tahad juhina jätta? Kuidas soovid, et sind mäletataks?

2. Shola sõnul on viis väärtust, mis aitavad teisi vastutulelikult juhtida. Palun märgista allpool, millistega sinul hästi läheb ning millistega võiks paremini minna.

Mul on hästi läinud		Võiks paremini minna
	Väärtusta nende tööd. Austa tööle kõige lähemal olevate inimeste tarkust.	
	Väärtusta nende rolle. Hinda igaühe ainulaadse panuse tähtsust.	
	Väärtusta nende aega. Austa järjekindlalt nende kõige väärtuslikumat ressursi.	
	Väärtusta nende oskusi. Näita, et usaldad neid ning nende võimet tööga hakkama saada.	
	Hinda nende inimlikkust. Suhtle isiklikult, tunnusta nende pingutusi ning ilmuta armu.	

3. Mõtle, kuidas oled neid juhtimise väärtusi vastutulelikult rakendanud. Milliseid muutusi pead oma igapäevases käitumises inimestega suhtlemisel tegema, lähtudes pärandist, mille soovid jätta?

4. Mis on sinu esimene samm?

RÜHMATÖÖ

1. Kas oled hiljuti oma organisatsioonis lahkusest kasu saanud? Jaga oma rühmaga, mis juhtus ning kuidas see sinu tööd positiivselt mõjutas.

2. Milliseid võimalusi leiad oma meeskonnas või organisatsioonis, et võidelda ebaviisakuse vastu ning julgustada lahkust? Loetle allpool vähemalt kolm võimalust:

3. Milline on sinu osa vajalike muudatuste mõjutamisel?

4. Kuidas alustad?

TAKING ACTION

Mis on ÜKS samm, mille sa sellest ettekandest teed ning millal sa selle teed?



Michelle Poler

MICHELLE POLERI LUGU

Kui Michelle Poler alustas projekti oma isiklike hirmude ületamiseks, ei oodanud ta, et see levib kulutulena – „100 päeva hirmuta“ märkasid paljude teiste seas Today Show, Forbes, CBS ja Huffington Post. Saanud oma vaprust, loovusest, huumorist ja elumuutvatest nõuannetest lummatud publiku, asutas Poler sotsiaalse liikumise „Hello Fears“, mis on jõudnud üle 70 miljoni inimeseni kogu maailmas. Poler on raamatu „Tere, hirmud: löö puruks oma mugavustsoon ning saa selleks, kes oled mõeldud olema“ autor.

KOKKUVÕTE

- I. Mugavustsoonid – mugavustsoonid võivad laieneda, kui seisame silmitsi oma hirmudega, või kahaneda, kui me end piirame
- II. Hirm kui liitlane – mida rohkem me end tundmatule avame, seda enam laseme kasvul tulla
- III. Hirmu kategooriad – edu vaenlane pole ebaõnnestumine, vaid mugavus
- IV. 101. päev, mis nüüd saab? – kasvu liikuma panemiseks keskendu tasule
- V. Kirjuta omaenda märkeruudud – mille pärast tunneksid end ebamugavalt?



ISIKLIK MÕTISKLUS

1. Kelleks sa tahad saada või millise unistuse soovid täita, mida on takistanud hirm või sinu mugavustsoon?

2. Michelle selgitab, kuidas hirmu omaksvõtmine ja mugavustsoonist väljumine aitab tal leida kasvu, ehtsust ja isiklikku eneseteostust. Millised hirmud on takistanud sind edasi liikumast ning saavutamast seda, mida soovid?

☐ Hirm inimestele pettumust valmistada

☐ Hirm mitte olla piisavalt hea

☐ Hirm olla valesti mõistetud

☐ Hirm tagasilükkamise ees

☐ Hirm ebaõnnestumise ees

☐ Hirm haiget saada

☐ Hirm tunda end haavatavana ja nõrgana

☐ Hirm konflikti ees

☐ Hirm riski ees

☐ _____

☐ _____

3. Kui lased oma mugavustsoonist lahti ning võtad hirmu omaks, siis mis on parim, mis võib juhtuda? Kirjuta see siia alla.

4. Niisiis, miks tasub astuda järgmine samm?

5. Mis on esimene samm sinu mugavustsoonist välja? Millal sa selle sammu astud? Kirjuta see siia alla.

RÜHMATÖÖ

1. Milliseid hirme sulle tundub meeskonnas olevat? Jaga oma rühmaga.

2. Hirmu omaks võtmine toob kaasa kasvu, eneseteostuse ja enesearengu. Mis kasu on sinu meeskonnale ja organisatsioonile sellest, kui inimesed astuvad oma mugavustsoonist välja, väljendavad oma haavatavust ning toovad esile oma tõelise mina?

3. Michelle ütleb: „Parim viis meid ümbritsevate inimeste jõustamiseks ei ole oma hirmude varjamine, vaid oma hirmude näitamine ning valmisolek nendega silmitsi seista.“ Mida sina saad teha, et julgustada oma organisatsiooni meeskondades ja juhtimises haavatavust?

4. Kust sa alustad? Kirjuta siia alla 2 või 3 mõtet.

TAKING ACTION

Mis on ÜKS samm, mille sa sellest ettekandest teed ning millal sa selle teed?



A. R. Bernard

Christian Cultural Center asutaja,
president ja vanempastor; kirjanik

Pärast edukat karjääri rahanduse alal, mis viis ta äri-, meelelahutus- ja poliitikaliidrite hulka, kutsuti A.R. Bernard võimalikku teenistusse ning ta on nüüd enam kui 40 000 liikmega *Christian Cultural Center* juht. Ta on nõutud arvamusiider, kes on esinenud telekanalites Fox News, CNN, NBC Today ning tal on omaenda saade kanalis Daystar TV. Üks tema viimase aja teenimistöödest on suur 10-aakrise pindalaga arendusprojekt Brooklynis, et aidata neid, keda teised ei aita.



Intervjuu
auhinnatud
ajakirjaniku
Paula Farisega

KOKKUVÖTE

- I. Sildade ehitamine ja kultuuri ühendamise
- II. Kaotatud usalduse taastamine ja ühise aluse leidmine
- III. Lauast lahkumine – veena piisavalt suur hulk õigetest inimestest, et muutusi ellu viia
- IV. Usu teekond – kui meil on turvaline, saame kaasata teisi uskusi
- V. Konflikti astumine – meie ja kultuuri vaheline suhe
- VI. Järjepidevuse ja muutuste juhtimine – tõde on ainus tegur, mis toob kaasa tõelisi muutusi



ISIKLIK MÕTISKLUS

A.R. Bernardi sõnul püüab erakordne juhtimine sildu ehitada.

1. Mis on see pinge, mida näed või koged, millesse võiksid suuta sisse astuda?

2. Miks tasub sellesse pingesse sisse astuda? Mis kasu on asjaosalistele – või kogukonnale – kui avastatakse ühine hüve?

3. Millised A.R. Bernardi jagatud põhimõtted võivad aidata sul selles olukorras silda ehitada?

RÜHMATÖÖ

Lase rühmaliikmetel jagada oma märgatud või kogetud pingeid – tööl, koguduses, oma kogukonnas jne. Seejärel lase neil teha ajurünnak ning jagada võimalikke võimalusi sildade ehitamiseks.

Mine sügavamale kellegagi, kes on valmis oma olukorrast rohkem jagama. Julgusta rühma harjutama empaatiat ja koostööd, jagades oma mõtteid ja vaatenurki. Ära unusta säilitada mõistvat, empaatilist ja alandlikku suhtumist.

Palu inimesel, kelle olukorra oled valinud, jagada veel veidi selle pinge kohta.

Seejärel jagage rühmana mõtteid:

1. Teine selle olukorraga seotud isik. Milline võiks olla tema vaatenurk?

2. Mis võiks olla selles pinges ühine hüve?

3. Kuidas saaks sellises olukorras silda ehitada?

4. Kust sa alustaksid?

TAKING ACTION

Mis on ÜKS samm, mille sa sellest ettekandest teed ning millal sa selle teed?



ANNETA TÄNA

NOORTE GLS

GLS JUHTIMISKONVERENTSI KAUDU SAAD
ÜLEMAAILMSET MUUTUST SÜTITADA.

Mitmekordista mõju!

- 110+ riiki
- 1200+ sündmust üle maailma
- 55 keelt
- Esilekerkivad juhid
- Äri
- Tervishoid
- Teenimine
- Vanglad
- Koolid
- Õpilased
- Vabaühendused
- Kaitsevägi
- Haridus
- Valitsus

ANNETADES SÜTITAD
MUUTUSTE LUGUSID

ÜLE TERVE MAAILMA



SINU ANNETUSEL ON MÕJU!

EESTI



„Mäletan siiani, kui Craig ütles: „Kui Jumal on sind valinud, siis Tema üksi varustab kõigega, mida sa vajad.“ See oli minu pöördepunkt. Mida ma saan teha, kui Jumal mind valib? Usun, et Jumal ei eksi kunagi. Sellest hetkest peale ei kahtle ma enam Jumalas. Astun enesekindlalt välja ning püüan uskuda, et igas olukorras, kus ma juhin, annab Issand ise kõik vajalikud võimed ja oskused.“

GRACE CHRISTA
Noorte GLS



„Tundsin, et olen pandeemias oma sihti kaotamas, teadmata, mida edasi teha. Ma olin heitunud. Juhtimiskonverentsi läbi on minu heitumus asendunud uudishimuga.“

TRAN CONG KINH
GLS osaleja Vietnaxis



GLSNow on loodud eraldi üksikisikutele ja meeskondadele, kes soovivad viia oma juhtimist kõrgemale tasemele kogu aasta jooksul ja kauemgi.

KASVATA OMA JUHTIMIST IGAL POOL, IGAL AJAL

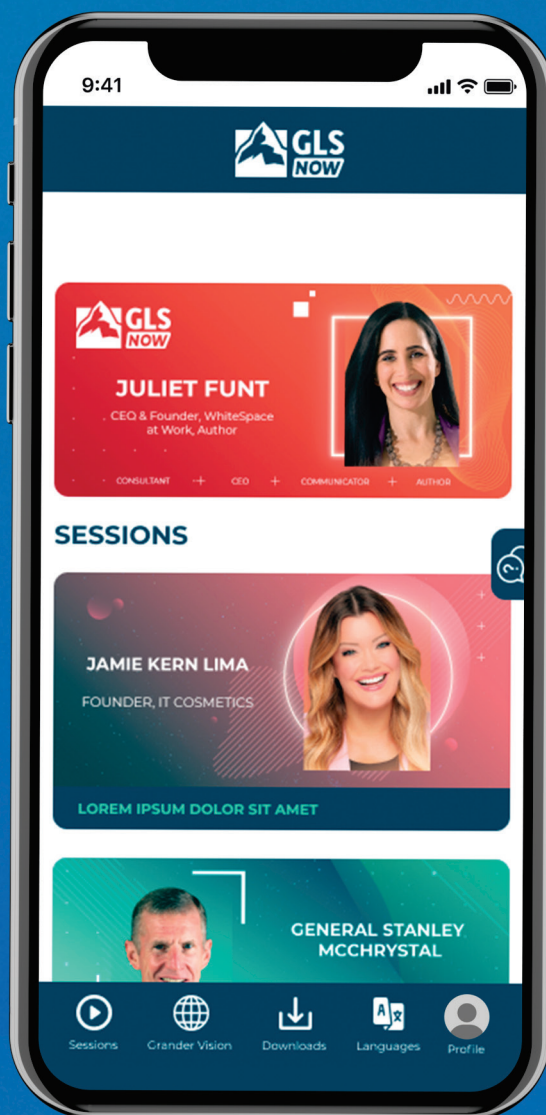
- Ligipääs kogu GLS videosisule
- Full HD kvaliteet
- Üle 40 keele
- OnDemand voogedastusteenus

GLS ERIHIND 59€



VAATA JA ARUTA GLS ETTEKANDEID OMA MEESKONNAGA

- Vaata või kuula maailmatasemel GLS 2021 juhtimisalaseid ettekandeid
- Sisaldab allalaetavaid sessiooni kokkuvõtteid ja arutelu juhendeid
- Sessioonide, laiema nägemuse ning lisavideod on saadaval 40+ keeles
- Naudi kogu koolitust 24/7, õpi omas tempos
- Isiklikud märkmed – tee sessioonide videote vaatamise ajal oma isiklike märkmeid ning salvesta need edaspidiseks kasutamiseks
- Loo oma isiklike juhtimise arendamise esitusloendeid, laadides videoid alla mobiilirakenduses



**OSTA GLSNOW
KOOD JUBA TÄNA!**



Bianca Juárez Olthoff

The Father's House pastor; *In The Name of Love* asutaja ja president; enimmüüdud autor

Bianca Juárez Olthoff mõistab sõnade väge ning kasutab neid targalt. Üle 20 aasta jooksul pastori ja kirjanikuna on tema juhtimine võimaldanud tal jõuda inimesteni kogu maailmas. *In The Name of Love* (Armastuse nimel) asutajana on ta pühendunud vangistatud inimeste teenimisele. Ta kirjeldab ennast Jeesust armastava MexiRica-lasena. Olthoffi kirglikkust võite kogeda tema enimmüüdud raamatus „Play with Fire“ („Mängi tulega“) ning tema kõige viimases raamatus „How to Have Your Life Not Suck“ („Kuidas teha nii, et su elu ei oleks nõme“).

KOKKUVÕTE

- I. Sisemine sabotöör – intellektuaalse pettuse tunne
- II. Valitud juhtima – sind on valitud juhtima põhjusega
- III. Juhtimine kriisis ja ebamugavuses – kriis ei määra sinu võimeid, pädevust ega pühendumust
- IV. Identiteedi nihe – kui tead oma identiteeti, paneb see sind tegutsema
- V. Vägevad sõdalased – austades meie elu kutset juhtida

ISIKLIK MÕTISKLUS

1. Kuidas mõjutab „petturi sündroom“ sinu elu või juhtimist? Millistes olukordades arvad, et sinu suutlikkus, pädevus või pühendumus ei vasta väljakutsele?

2. Kus võid mitte võtta vastu vajalikku või pakutud juhtimist? Millest võivad inimesed selle tõttu ilma jääda?

3. Kuidas võiks sinu julgus ja/või usk teha sind tugevamaks, et öelda JAH juhtimisele?

4. Millise sammu, kasvõi väikese, saad astuda, et olla valmis juhi kutsumusele vastama?

RÜHMATÖÖ

1. Mis tuleb sellest kõnest esile, mis on sinu praeguses olukorras asjakohane? Miks?
2. Millist projekti või algatust näed oma meeskonnas või organisatsioonis, mis vajab „vägevaid sõdalasi“, kes asuksid oma positsioonidele, et sinuga koos juhtida?
3. Kuidas saad neid koguda, neile väljakutseid esitada ning neid julgustada?
(Näiteks: sõnastada nägemus; näidata, et ühenduses peitub jõud; vaadata koos GLSNow'd, neid treenida ja varustada jne.)

TAKING ACTION

Mis on ÜKS samm, mille sa sellest ettekandest teed ning millal sa selle teed?



Albert Tate

Fellowship Church asutajapastor;
Albert Tate Podcast saatejuht;
kirjanik

Albert Tate on asutajapastor Fellowship Church koguduses, mis on Ameerika Ühendriikides üks kiiremini kasvavaid paljurahvuselisi kogudusi. Dünaamilise suhtlejana, kes ühendab jutuvestmise väe hea huumorimeelega, naudib Tate Jumala hämmastava armu ja armastuse selgitamist kirikus ning akadeemilises ja konverentsimaailmas. Lisaks teenib Tate Azusa Pacific University juhatuses, GLS-s ning ülemaailmses koguduste rajamise organisatsioonis Stadia. Tema kaastöö avaldati hiljuti raamatus „Letters to a Birmingham Jail“ („Kirjad Birminghami vanglasse“) ning 2018. aastal käivitas ta taskuhäälingusaate „Albert Tate Podcast“.

KOKKUVÕTE

- I. Olen ikka veel siin – sinu tänulik suhtumine kujundab sinu vaatenurka
- II. Õppetund või test? – juhi, nagu see olekstest
- III. Näe seda, mida sa pole kunagi varem näinud – kriis on võimalus näha
- IV. Uinak on uus sagin – kui puhkad rütmides, siis varustab Jumal alati
- V. Lein ja lootus on suurepäraseks toakaaslased – kutsu lootust sisse kolima
- VI. Leia oma rütm

ISIKLIK MÕTISKLUS

Millised on kolm õppetundi, mille pandeemiast said? Kuidas saaks need õppetunnid täiendada sinu pandeemia järgset rutiini? Kuidas võiks testi edukas sooritamine välja näha?

Saadud õppetunnid	Kuidas need täiendavad sinu pandeemia järgset rutiini?	Kuidas võiks testi edukas sooritamine välja näha?

2. Mida võiksid teha, et neid õppetunde meeles pidada ning oma pandeemia järgset rutiini säilitada?

RÜHMATÖÖ

Kasuta seda hetke üksteise tugevdamiseks ja lootuse uuendamiseks.

1. Milliseid kaotusi või leina oled viimastel kuudel kogenud? Näiteks: lähedase surm, ettevõtte lõpetamine, oluline üleminek elus, sõpruse lõpp jne.

2. Albert kutsub meid kogema korraga leina ja lootust. Kuidas võiks lootus sinu leina keskel välja näha?

3. Olles kuulnud oma rühma liikmeid, jaga nendega lootust või julgustust, mis võis sinus tänu sellele tekkida.

TAKING ACTION

Mis on ÜKS samm, mille sa sellest ettekandest teed ning millal sa selle teed?
