



SUVESEMINAR 2020

Kaido Pajumaa

Motivaator.ee | Juhtide ja meeskondade arendamine

PÄEVAKAVA

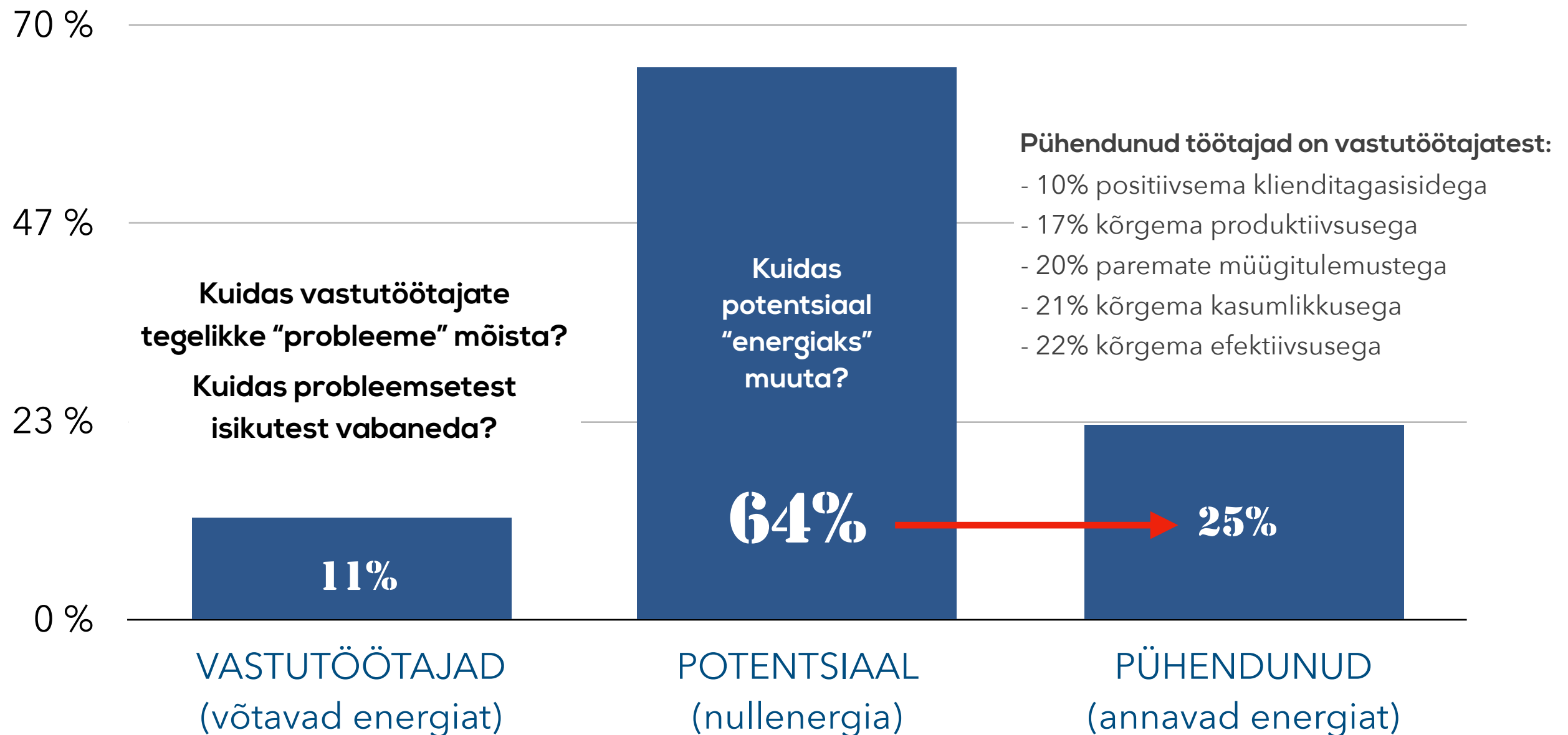
12.15 - 13.45 Sessioon I

13.45 - 14.30 Lõuna

14.30 - 15.00 Meelelahutusesineja

15.00 - 17.00 Sessioon II

GALLUP EESTI 2019



ÜLEMAAILMNE JUHTIDE KOGNITIIVNE DISSONANTS

- 29,4% eestlastest on nõus **väiksema palgaga** tingimusel, kui ... nende **otsene juht** vahetuks
- 59,8% eestlastest ei ole rahul **juhtimiskvaliteediga** ...aga nad on valmis seda taluma, kuna **pole valikut**.

(Allikas: "CV Keskuse uuring 2017")

- Ainult 12% eestlastest **soovitaksid oma ülemust** oma tuttavale

(Allikas: "Brandemi & Palgainfo Agentuuri uuring 2018")

- 93% juhtidest usuvad, et nad on **10% parimate juhtide** hulgas.

(Allikas: "1501 Ways to Reward Your Employees")

5 ASJA, MIDA INIMESED ENNE SURMA KAHETSEVAD

EI LUBANUD OLLA ENDAL ÕNNELIK.

THE TOP FIVE
REGRETS
of the DYING



A Life Transformed by the Dearly Departing

BRONNIE WARE

ELASIN TEISTE NIMEL!
Ma ei olnud aus iseenda
vastu, vaid elasin nii
nagu minult oodati.

KAOTASIN SÕBRAD!
Ei hoidnud kontakti
nende sõpradega,
kellest päriselt hoolisin.

EI ÕELNUD TUNDEID!
Ma ei julgenud öelda
välja oma tegelikke ja
ausaid tundeid.

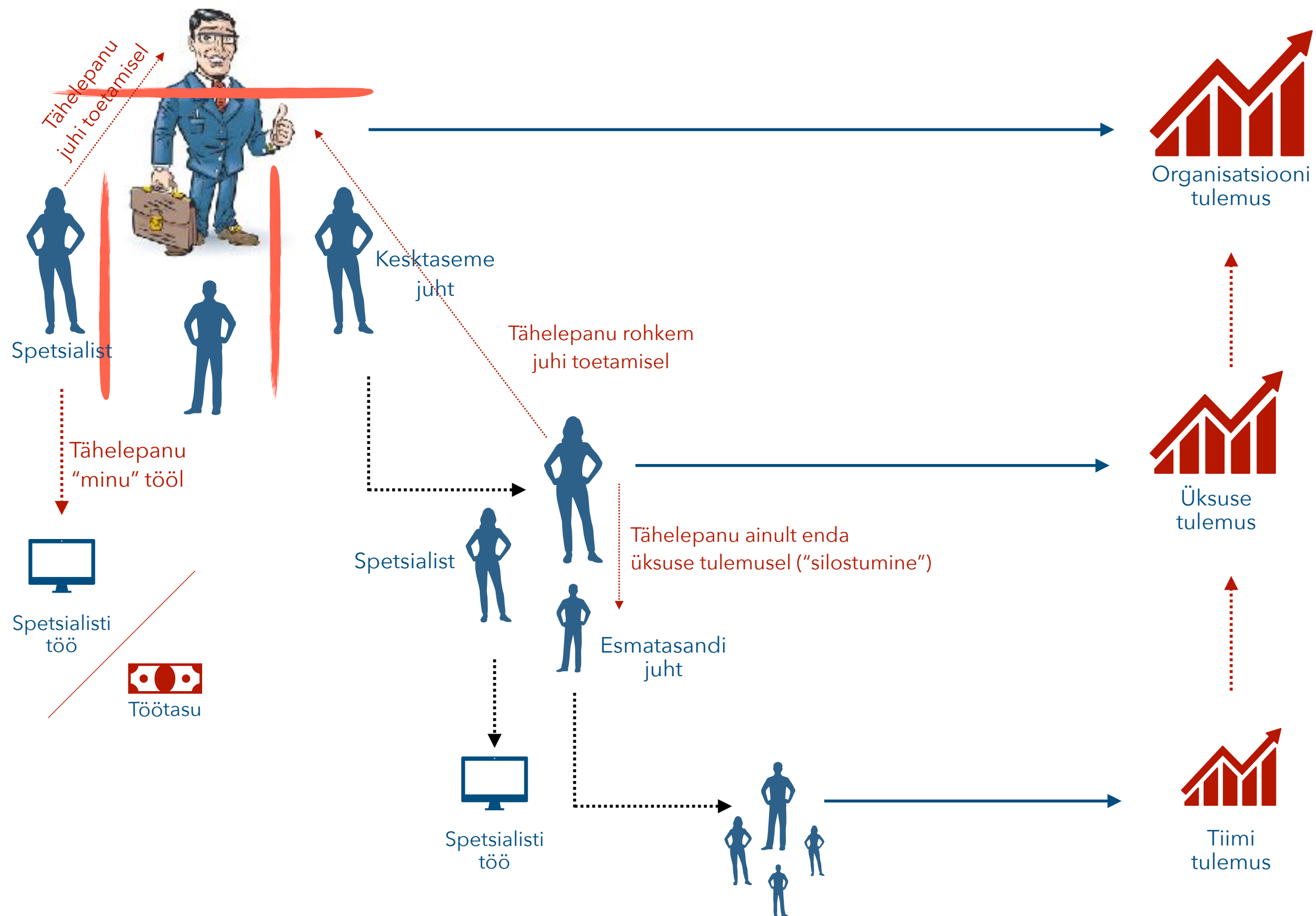
LÜKKASIN ELU EDASI!
Pidasin tööd kõige
tähtsamaks elus ja
ohverdasin palju muud.

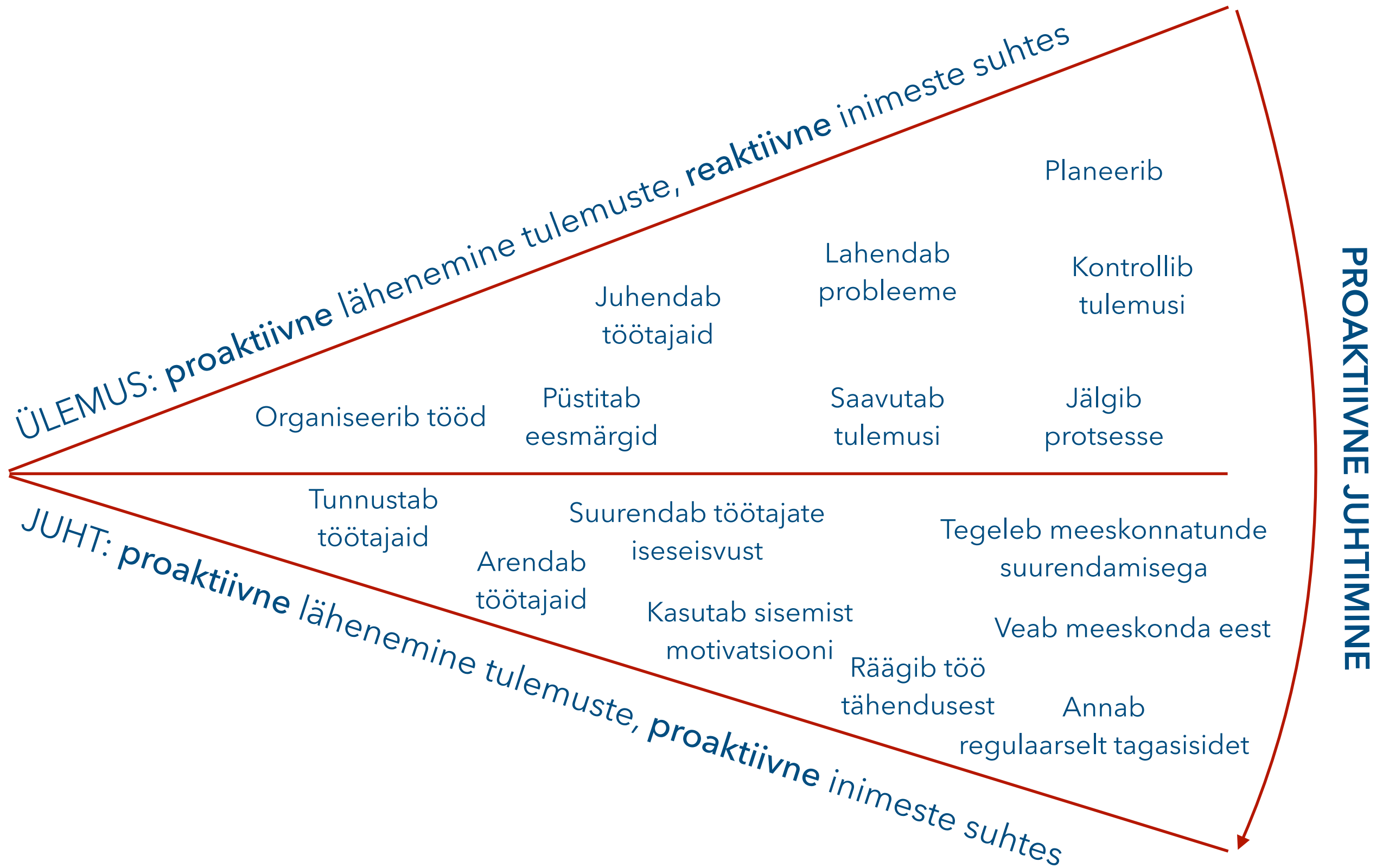
PRAKTIKA

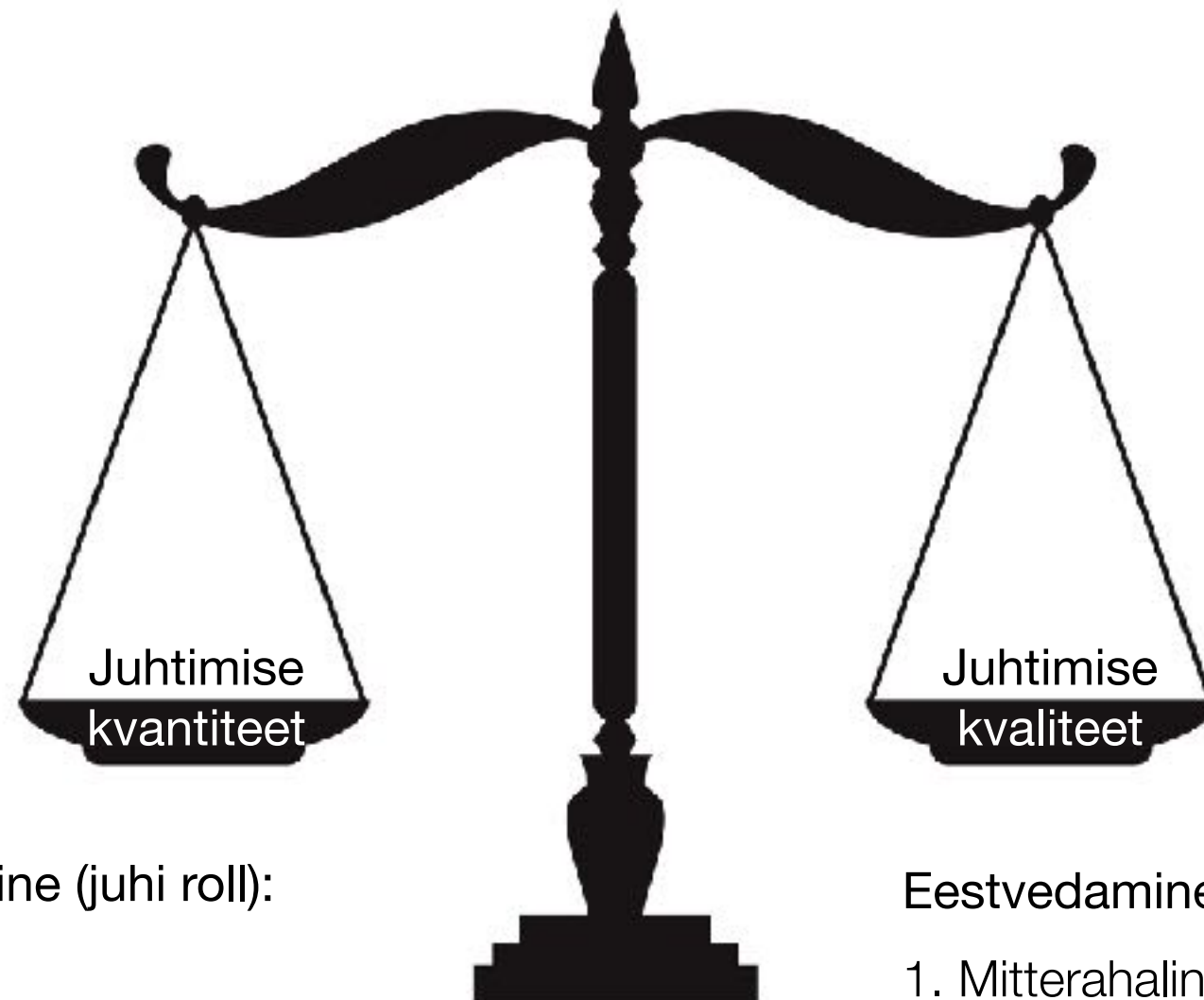
Pane kirja 3 asja,
mis **eile hästi läks.**

Pane kirja 5 asja,
mille eest **tänuolik oled.**

Pane kirja 5 asja, mis sulle tänase
töö juures meeldib.







Tulemuste saavutamine (juhi roll):

Käive
Kasum
Efektiivsus
Tähtajad
Turuosa
Projektide lõpp
jms

Eestvedamine (liidri roll):

1. Mitterahaline motiveerimine
2. Meeskonnakultuuri teadlik kujundamine
3. Töötajate iseseisvuse arendamine
4. Suhete arendamine
5. Regulaarne tagasisidestamine

Tiimi
potentsiaal
100%

Juht A

Juht B

Tiimi
potentsiaal
100%

50%

Tiimi
potentsiaal
0%

TULEMUSED:

Käive

Kasum

Efektiivsus

Tähtajad

Turuosa

EESTVEDAMINE:

Käive

1. Motiveerimine

2. Kultuurikasundamine

3. Iseseisvarendamine

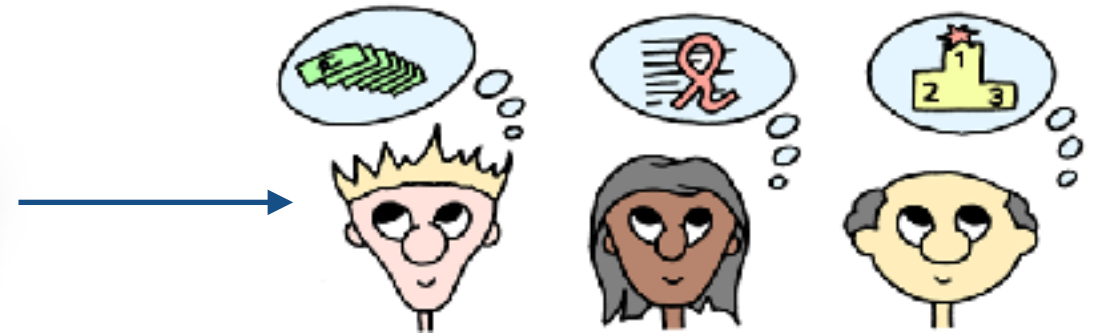
4. Suhetarendamine

5. Tagasiside andmine

Turuosa

Tiimi
potentsiaal
0%

“EBAVAJALIK” KOHUSTUS



INIMESTEGA TEGELEMINE

Fookuses on **inimesed**: suhted, meeskonnakultuur, motiveerimine
 (“Eesmärk - Inimesed - Tegevused - Tulemused” protsess)

Spetsialist

Juht

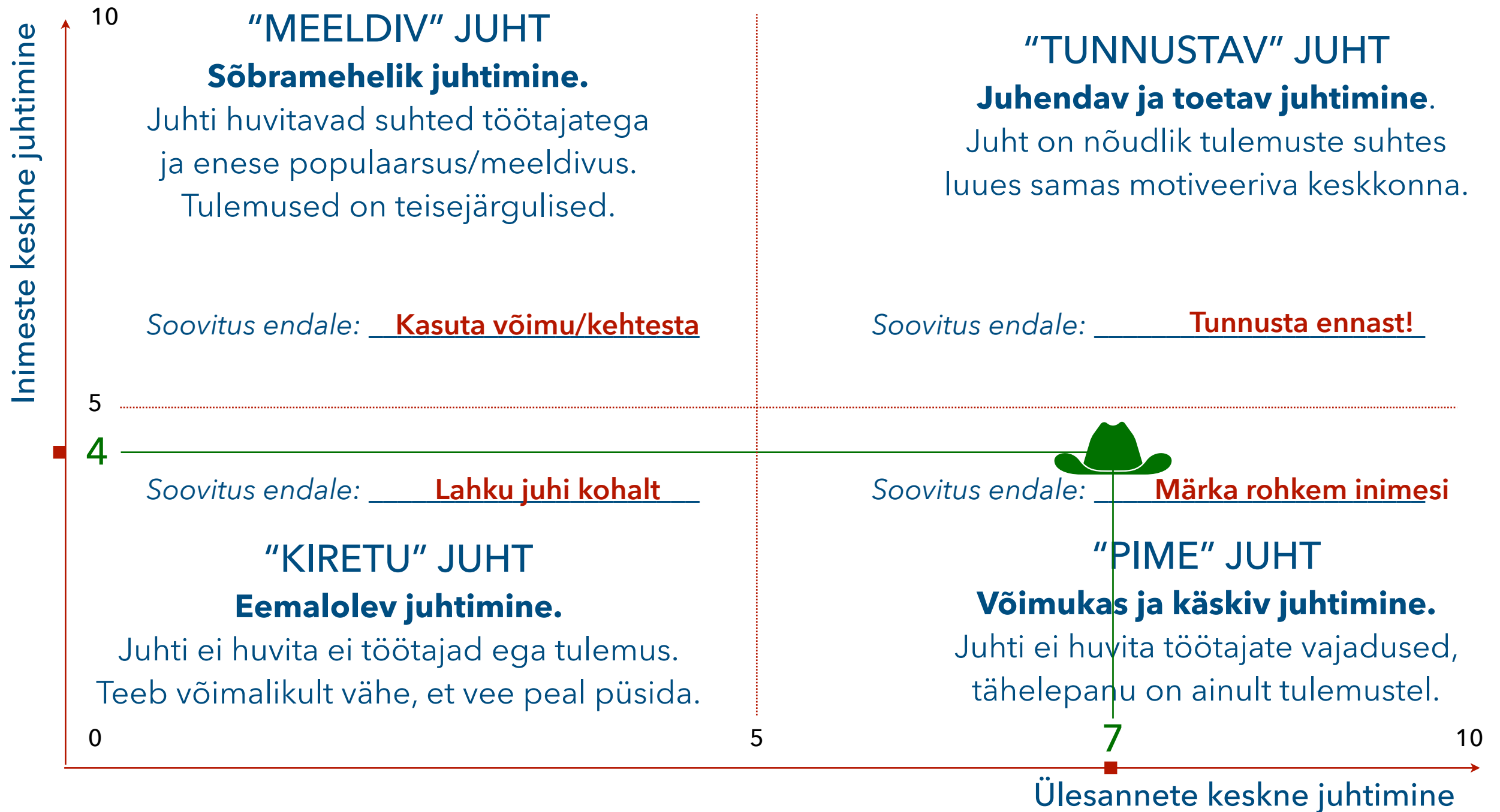


TÖÖGA TEGELEMINE

Fookuses on “Eesmärk - Tegevused - Tulemused” protsess

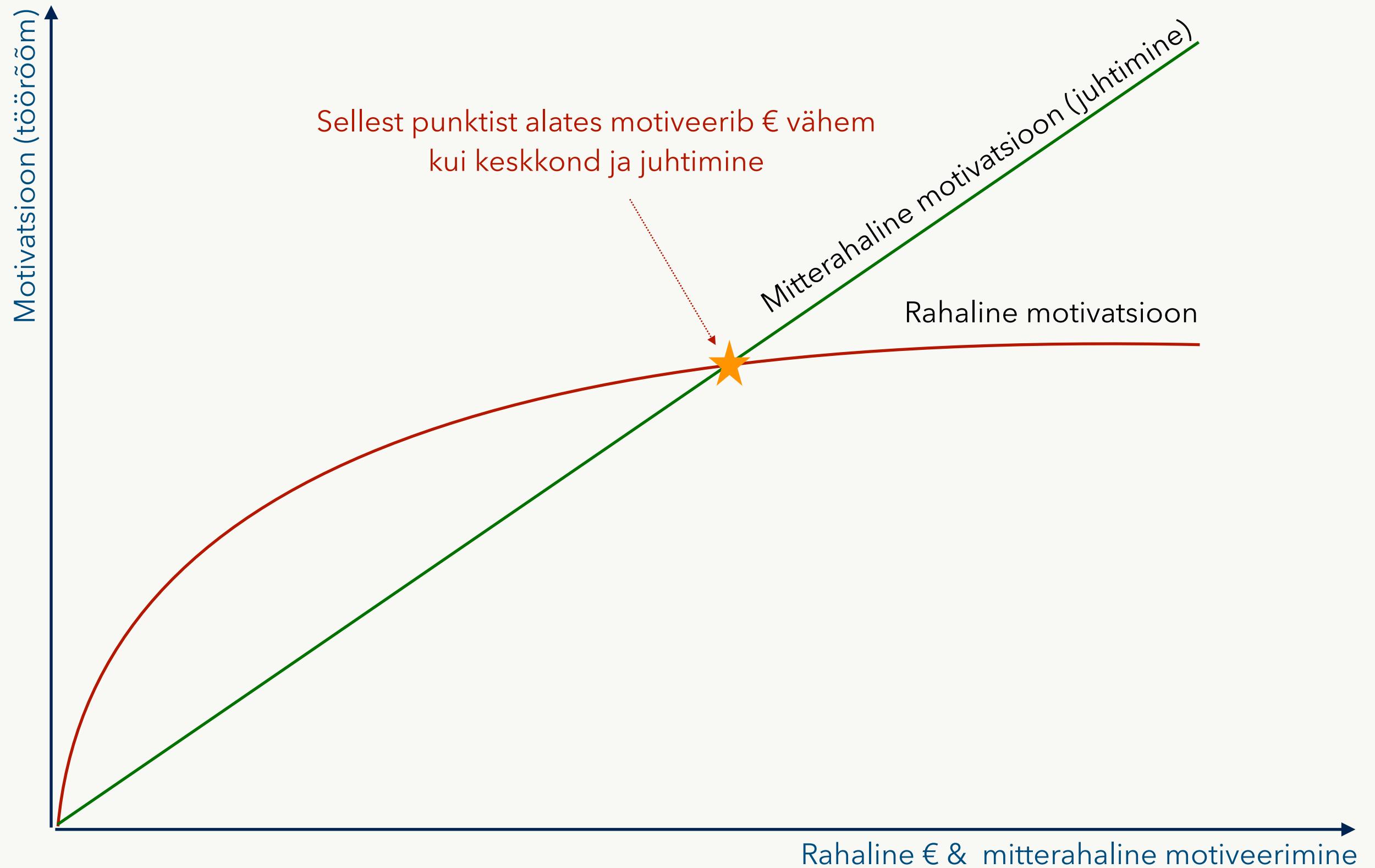
“PÄRIS” TÖÖ





Juhi 3 motiveerimise viisi

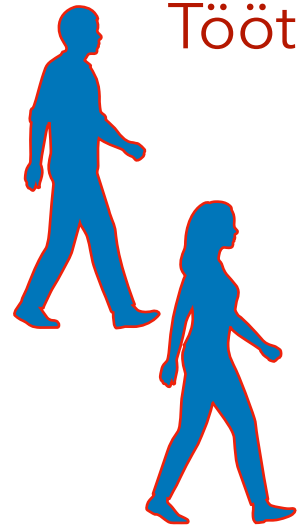
Raha ja hirmuga stimuleerimine	Enese ja teiste aktiveerimine	Mitterahaline motiveerimine
Paneb töötajad liikuma, aga liikumise allikaks on iha/hirm. Töötajatel puudub huvi töö vastu.	Paneb töötajad liikuma lühiajaliselt kasutades enda isiklike positiivseid emotsioone.	Paneb töötajad liikuma, sest töötajatel on töö/tegevuse vastu isiklik huvi ning seotud emotsioon.
Tugevus: kiire mõju Nõrkus: sõltuvuslikkus	Tugevus: isiklik mõjuvõim Nõrkus: kurnav	Tugevus: isetekkev Nõrkus: haruldane



Prioriteetide analüüs

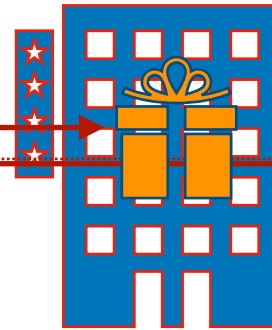
- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Lapsed• Abielu (suhe elukaaslasega)• Tööandja/sinu juhi tulemused, saavutused• Teised lähedased suhted (n õed-vennad)• Teiste inimeste aitamine• Sõbra või sõprade olemasolu• Majanduslik kindlustatus• Eneseteostus ja -realiseerimine• Sport• Reisimine, maailma nägemine | <ul style="list-style-type: none">• Isiklikud saavutused• Eduelamuse tundmine• Loomingulisuse realiseerimine• Hea tervis• Sõltumatus ja vabadus• Hobide ja huvidega tegelemine• Enesearendamine• Piisav puhkus• Vaimsus ja eneseotsingud• Midagi muud |
|--|--|

Töötaja



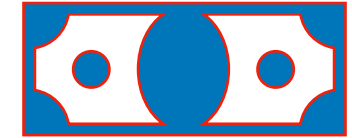
Sisemine motivatsioon

Käin töö



Väline motivatsioon

Töötasu



Tiim

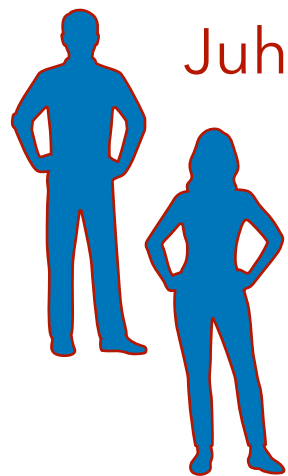
Iseseisvus

Eduelamus

Tähendus

?!?

Juht



Tähelepanu inimesel



Töötaja



Tähelepanu töö/tulemustel

Töö (tulemused)



Tähelepanu inimesel



MEESKONNATUNNE

- Kuulumise soov ja vajadus;
- Koostegemise rõõm;
- Tunne, et olen osa millestki;
- Kambavaim, “meie-tunne”;
- Seisame koos millegi eest;



OTSUSTUSVABADUS

- “Olen vaba” - tunne;
- “Mind usaldatakse” - tunne;
- Võimalus ise otsustada:
 - Kuidas teen?
 - Millal teen?
 - Kellega teen?



HUVITAV TÖÖ

- Eduelamus, progressitunne
- “Saan hakkama” - tunne
- “Kukub hästi välja” -tunne
- “Saan proovida uusi asju” - tunne
- “Saan milleski paremaks”- tunne
- Eneseteostus, liigun elus edasi.



TÖÖ MÕTE (TÄHENDUS)

- Tunnustamine;
- Olulisuse ja kasulikkuse tunne;
- Tunne, et olen vajalik kellelegi;
- Mu tööl on mõte (mitte vaid palk)
- Mõistan, keda minu töö aitab;
- “Ma olen tähtis” - tunne

Sinu ja sinu meeskonna sisemiste motivaatorite analüüs

TÖÖ TÄHENDUSE SUURENDAMINE

Mille eest sulle
palka makstakse?

Aitab "maailma"
Mida see ühiskonnale tähendab?

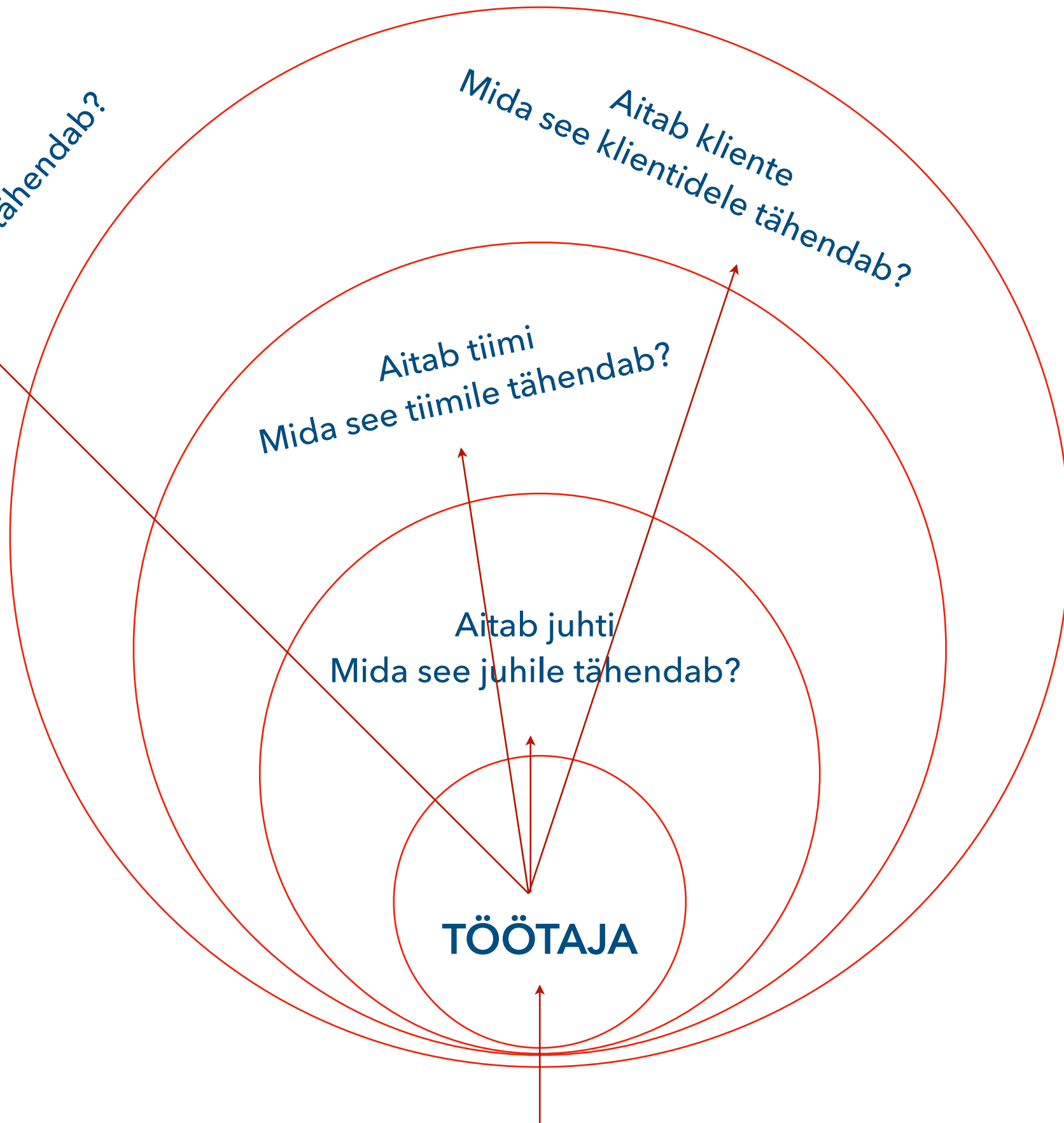
Aitab kliente
Mida see klientidele tähendab?

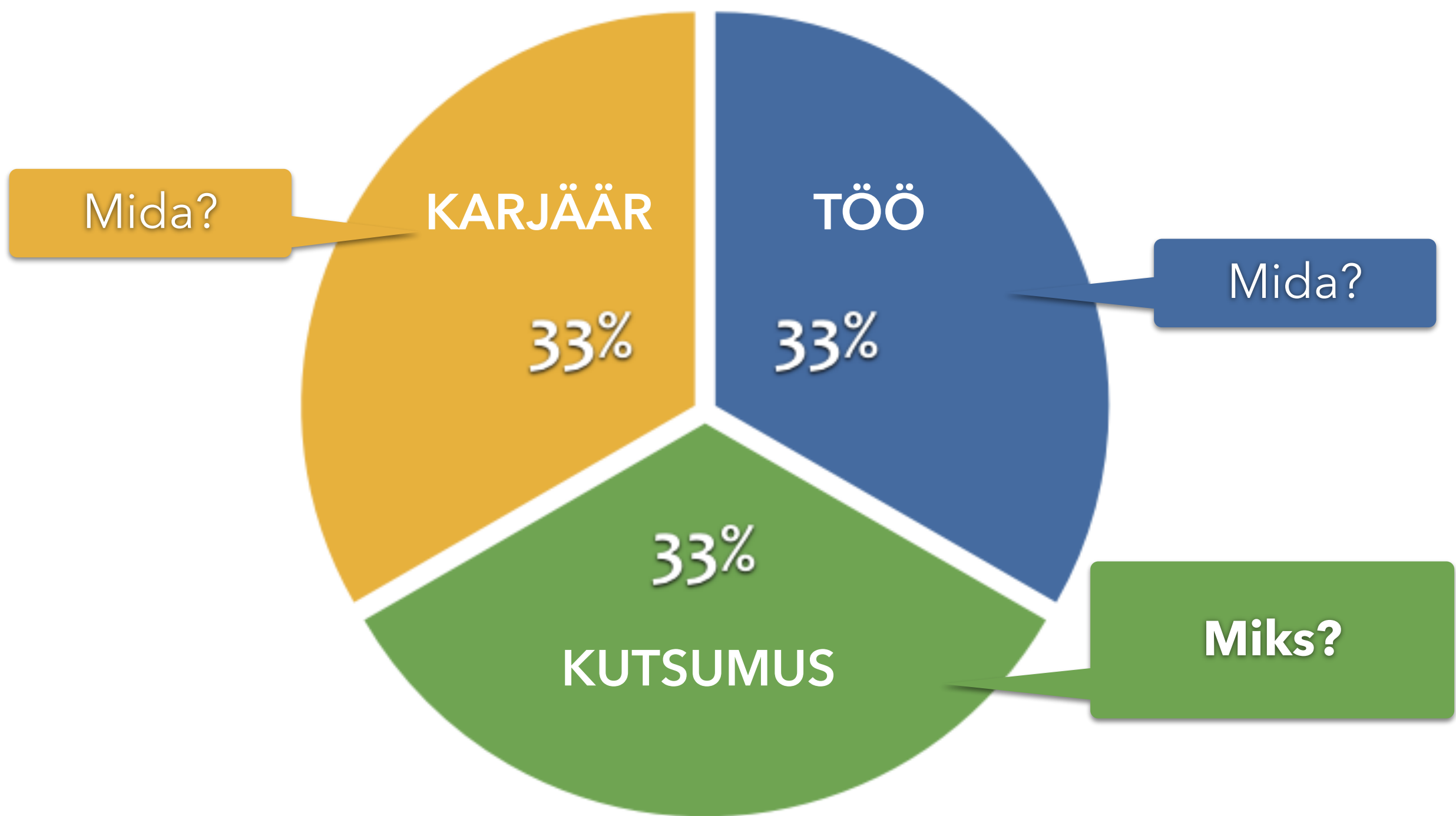
Aitab tiimi
Mida see tiimile tähendab?

Aitab juhti
Mida see juhile tähendab?

TÖÖTAJA

Töö tähendab mulle palga teenimist
Aitan seeläbi iseennast.





Keda ja kuidas
sinu töö puudutab?

FILOLOOG

MÖMMI

KASIINO

Kas sina juhina tekitad **sõltuvaid** või **iseseisvaid** töötajaid?

MIKROMANAGER

(spetsialistilõksus juht)

Eelnevalt spetsialisti rollis olnud juhid, kes on harjunud kõikide piasjadega kursis olema, kõike kontrollima, mistõttu sekkuvad liialt ka täna töötajate töösse;

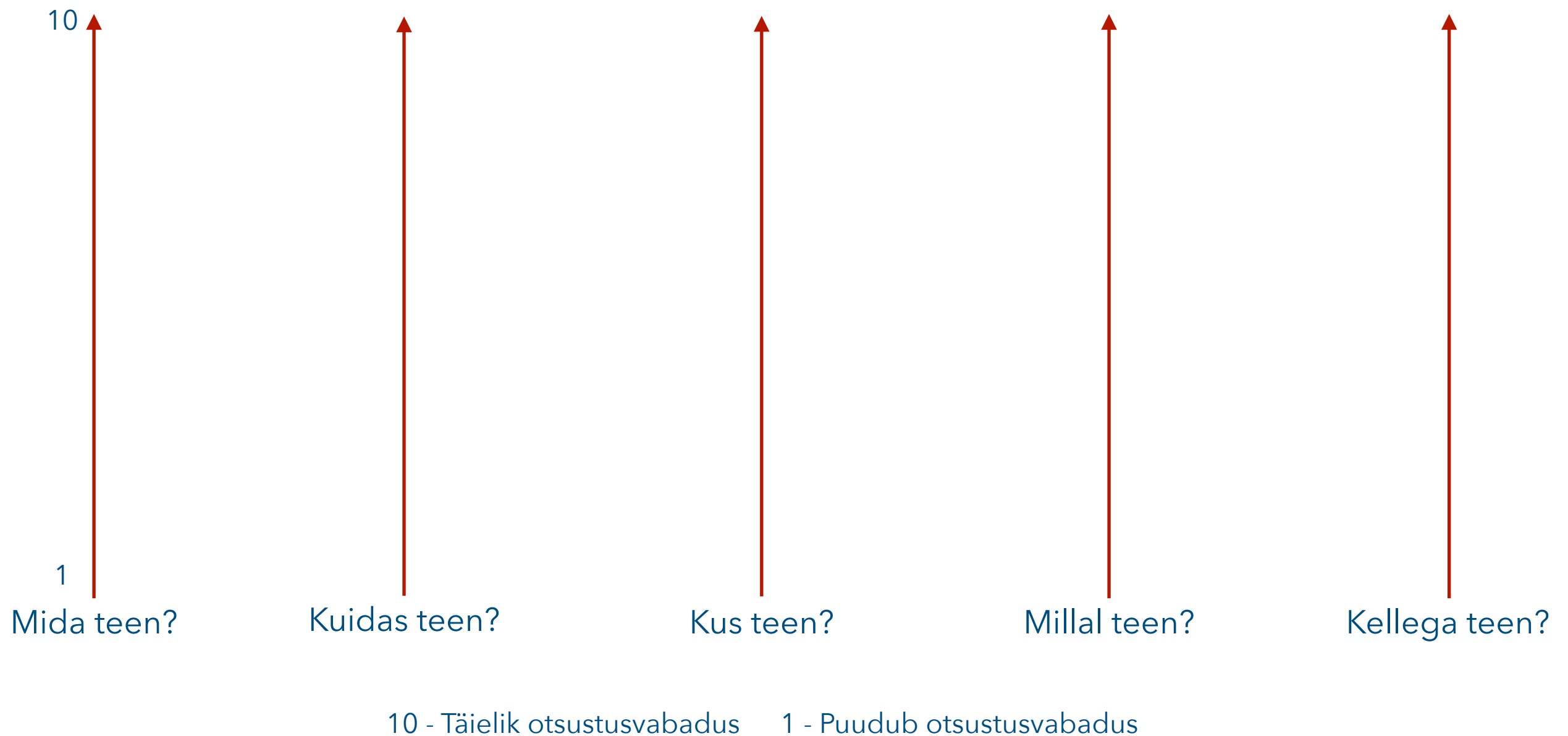
VÕIMUTSEJA

(ebakindel juht)

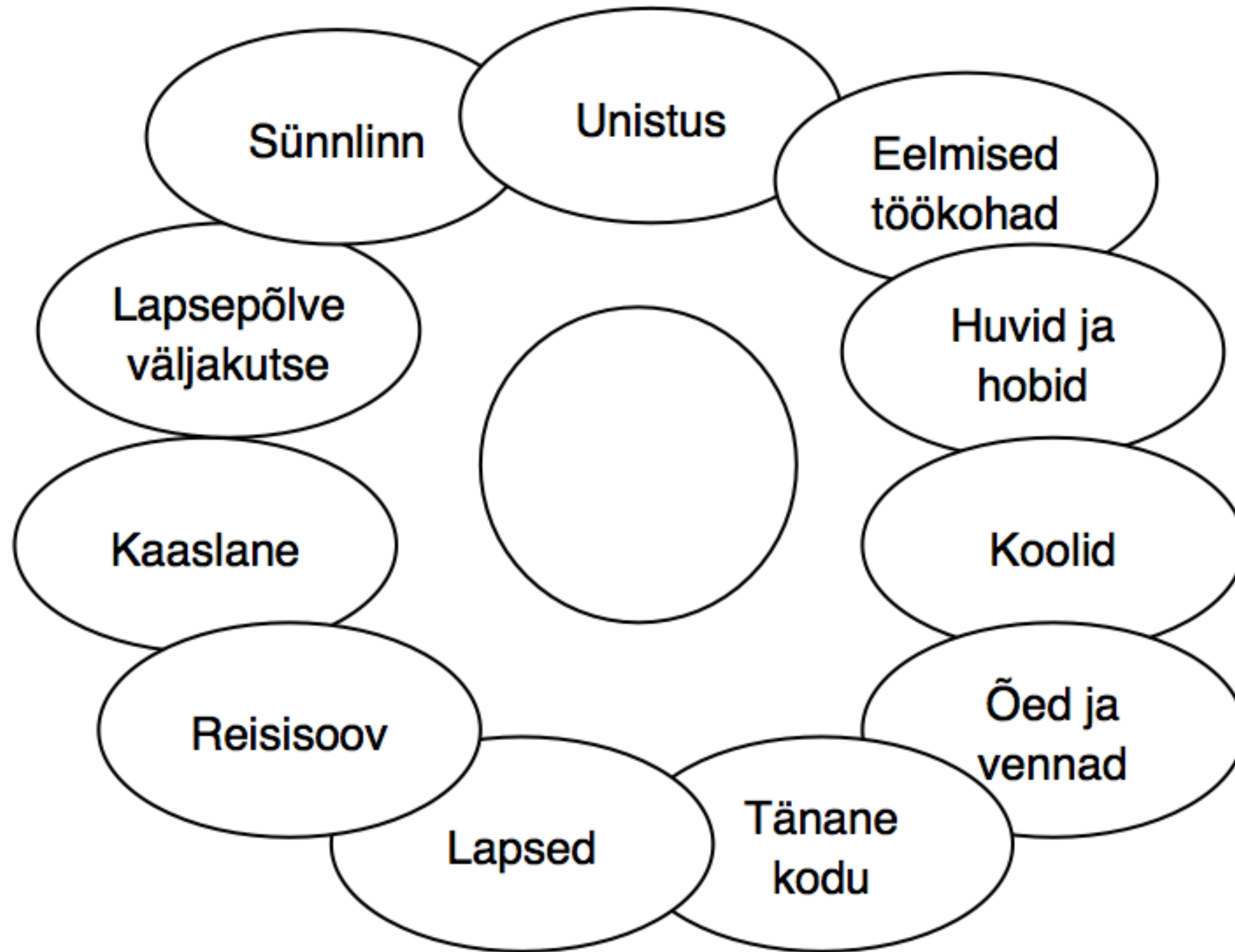
Ebakindlad ja alaväärsuskompleksis olevad juhid, kellele meeldib võimutunne, mis lubab nendel üle töötajate otsustada, neid kamandada ja kontrollida.

HARJUTUS

Hinda töötajate vabadust.



Olukord, kus on vaja langetada otsus	DELEGEERIN		TEEN ISE
	OTSUSTA / LAHENDA / TEE ÄRA (töötaja otsustab ja vastutab)		KÜSI NÕU (juht otsustab ja vastutab)
	Vastuta Vabadus 100%	Hoia kursis Vabadus 50%	Vabadus 0%
Vahetust üle andes avastad masina pesemata (Mida teen?)		X	
Klient küsib 15% allahindlust (Kuidas teen/käitun?)			X
Ärgates on lapsel köha ja otsustan koju jääda (Kus (tööd) teen?)	X		





OLEME ÜHENDUSES

Kaido Pajumaa

telefon 509 4020

kaido@motivaator.ee

www.motivaator.ee

