

Enam tehakse nõuga kui jõuga...

ehk millele keskenduvad organisatsioonid, kus
muudatused toimuvad kiirelt ja valutult

Elar Killumets
Organisatsiooni arengu juhtimise
mentor

Tallinn 2018
www.killumets.ee

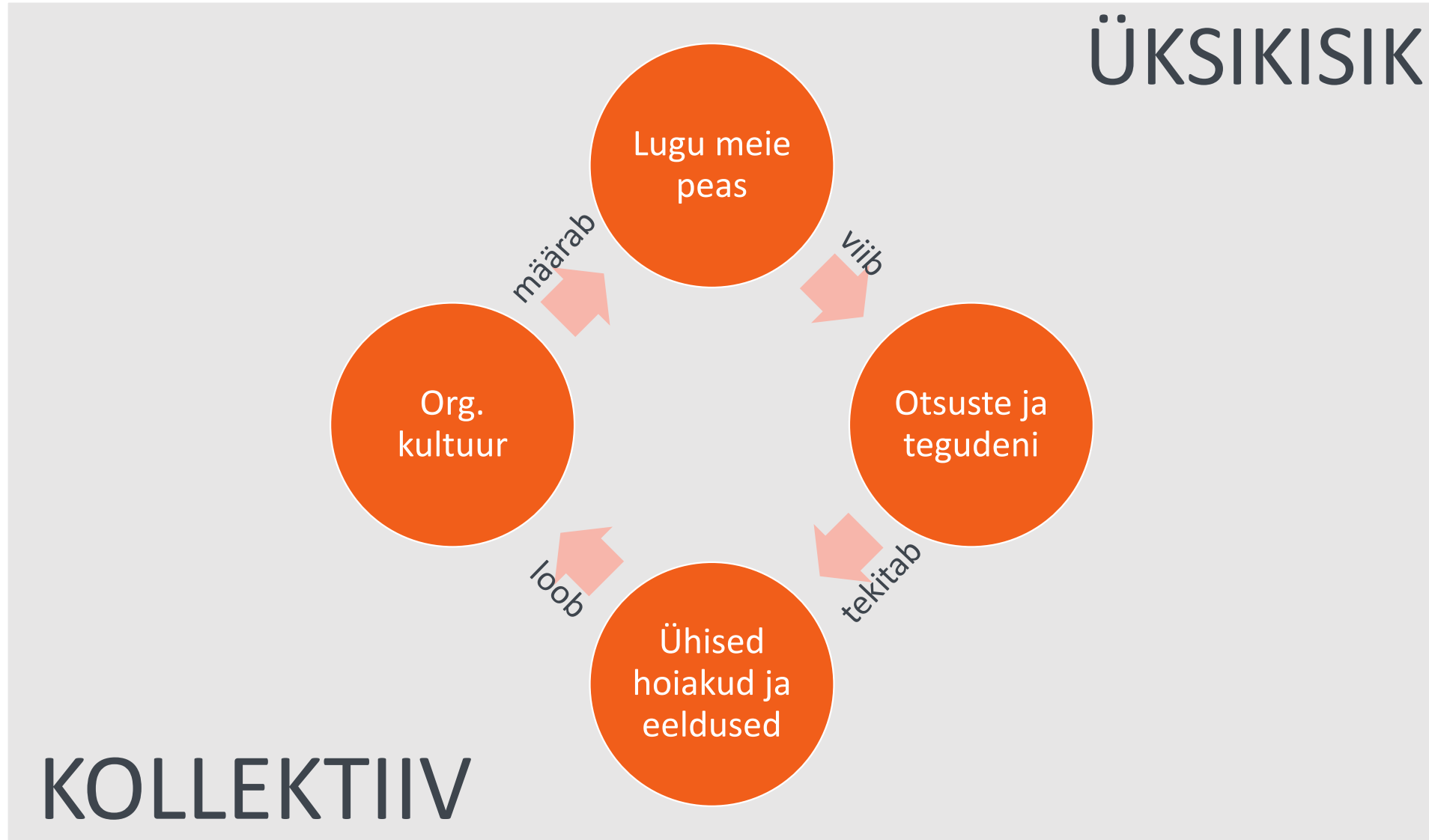
1. Üksteisele ei näita!
2. Lugege hoolikalt juhendit
 1. Rollis 1 olev inimene – lähenete oma paarilisele ja lahendate olukorra
 2. Rollis 2 olev inimene – ootate, et teie juurde tullaakse ja siis mängite kaasa vastavalt juhendile

1 minut, et Roll 1 saaks ennast ette valmistada!

Küsimused teile

1. Kui Roll 1 juhendis kirjeldatud protsess (kahest väikesest faktist loodi päris tõsine lugu) on hea näide oletamisest, siis palun arutage oma paarilisega, milline on “oletuse” tekkimise mehhanism ja loogika?
2. Palun pange laudkonnaga kirja 10 asja, mis juhtub ühes töökeskkonnas, kus omavaheline suhtlus baseerub liiga suures ulatuses oletustel?

Organisatsiooni arengu tsükkel

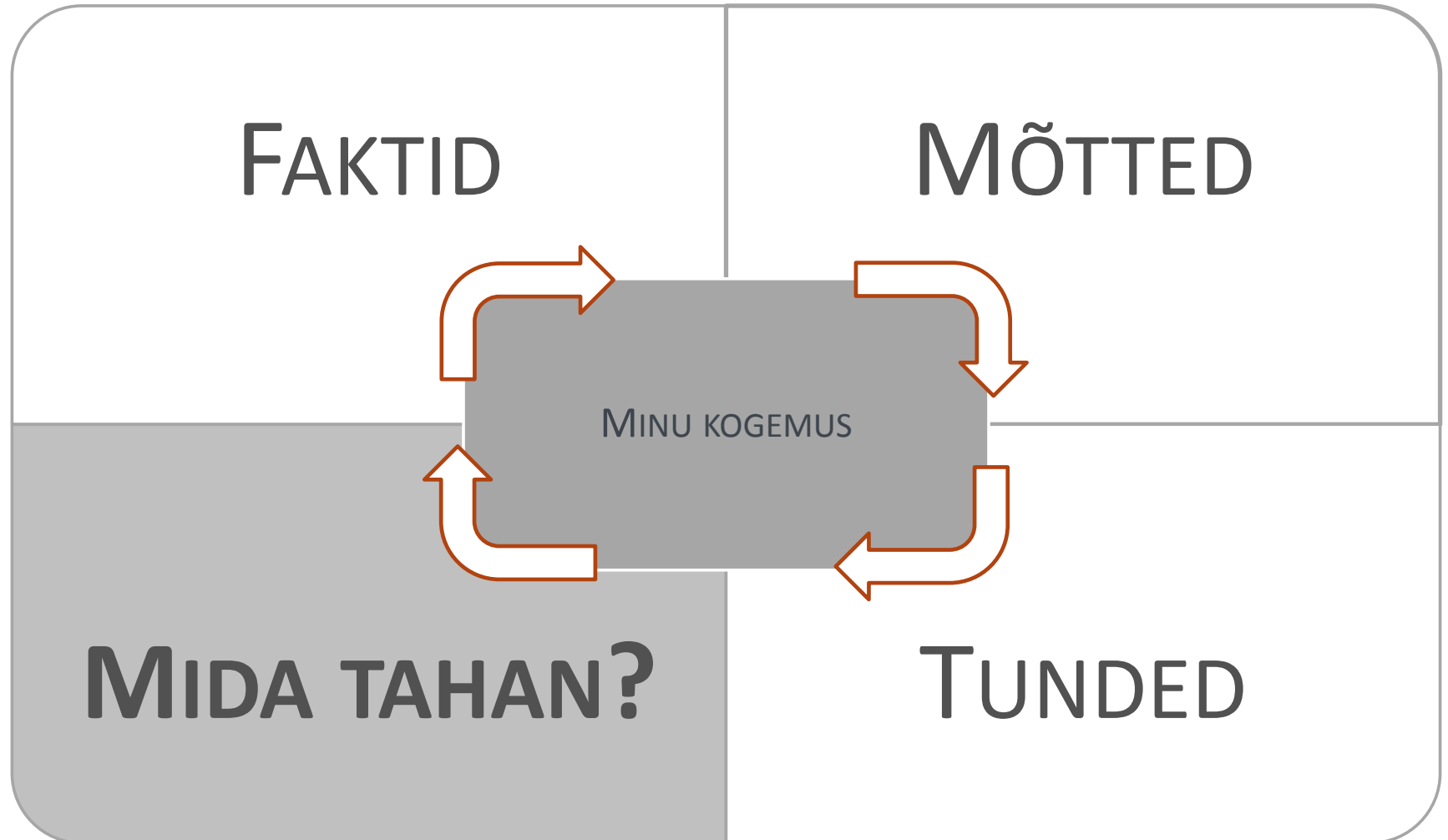




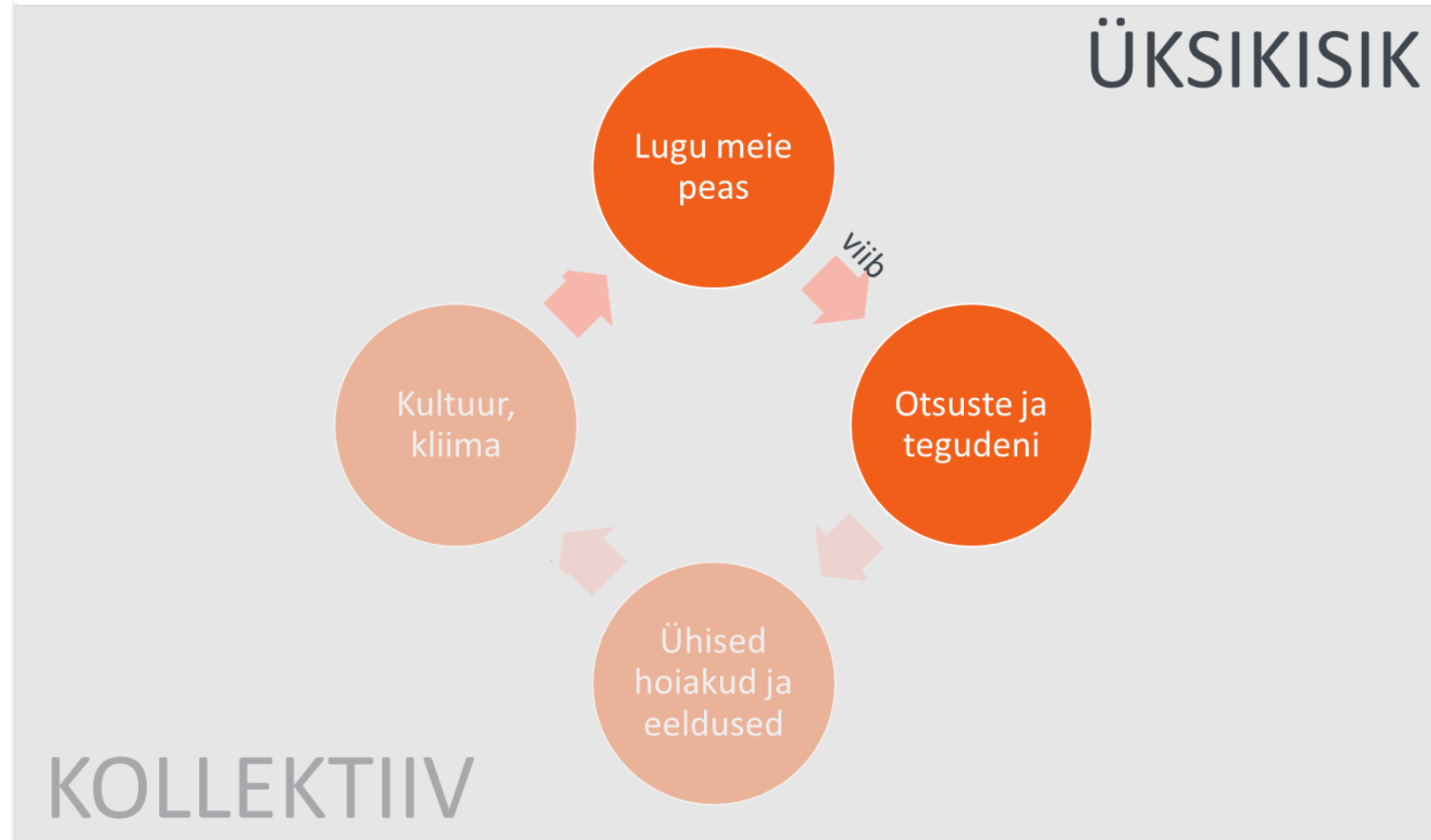
*Organisatsioonides
kohtab erinevat tüüpi
lugusid*

Tüüp 1: Pinnapealsed lood

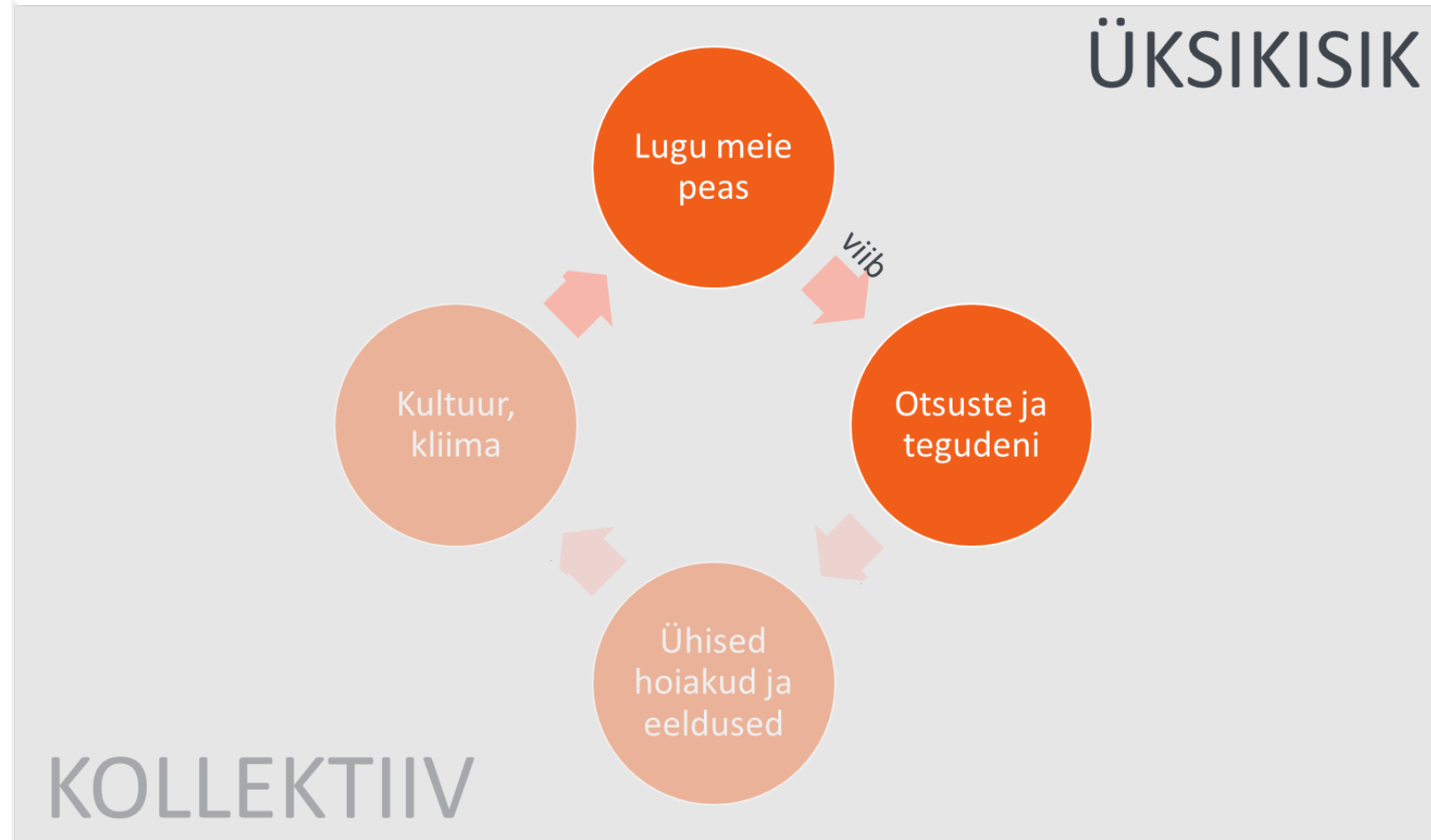
Neid on palju, aga õnneks on neid lihtne lahendada!



Tüüp 2: Kultuurist tulenevad lood



Tüüp 3: Sügavalt juurdunud õpitud lood



Tüüp 4: Evolutsioonilised lood



Tüüp 4: Evolutsioonilised lood

PINNAPEALSED

LOOD



KULTUURIST
TULEVAD LOOD



SÜGAVALT
JUURDUNUD
ÕPITUD LOOD



EVOLUTSIOONILISED
LOOD



Tüüp 4: Evolutsioonilised lood



Meeskond 1



Meeskond 2



1. Kummas meeskonnas on intelligentsemad inimesed?
2. Kummas meeskonnas on füüsiliselt atraktiivsemad inimesed?



Laiem kontekst juhtimises

“Organsiatsiooni *kultuur* sööb
strateegiat hommikusöögiks.” - Peter
Drucker



Laiem kontekst juhtimises

Ja suur küsimus on: **Kui kindlalt
ja mugavalt Sa ennast tunnend
nende kahe viimase teadlikul
juhtimisel?**

...sest see ongi võti muutatuste
kiireks elluviimiseks



www.killumets.ee
elar@killumets.ee