

STRATEGILINE
(PERSONALI)JUHTIMINE

KOGEMUSLUGU

Mailis Neppo

MINU TÖINE TEEKOND

- 1997–2001 President Meri kantselei
- 2001–2004 Õiguskantsler Allar Jõksi büroo
- 2004–2006 Riigikontrolör Mihkel Oviiri kantselei
- 2006–2016 President Ilvese kantselei
- 2016–2021 Kaitseministeerium
- 2021–2022 Eesti Personalijuhtimise ühing (PARE), tegevjuht (praegu liige, al 2006)
- 2016–2023 Tallinna Majanduskool
- 2019– Tallinna Tehnikaülikool (TalTech)
- 2022–2023 Haridus- ja Teadusministeerium
- 2023– Delfi Meedia

JUHTIMISEST

- Inimene on tähendust otsiv liik. Ennekõike otsitakse oma olemasolule tähendust
- **Me kõik tahame elus õnnestuda**, elada mõtestatud elu, omada tähendust
- Organisatsioonidesse koondumine tõstab õnnestumise ja toimetuleku tõenäosust
- **Organisatsioonina õnnestumine eeldab juhtimist**
- Juhtida saab inimesi ja protsesse – inimesi läbi ühiste väärtuste, protsesse läbi ratsionaliseerimise
- Meie käitumist (organisatsioonis, kogukonnas, ühiskonnas) juhib domineeriv identiteet – see, kelleks me ennast peame ja mis saab enim positiivset tagasisidet

KULTUURIST JA VÄÄRTUSTEST

- Kultuur on kõik see, mis jääb alles, kui valitsus enam ei toimi
- **Organisatsioonikultuur on see, mis jääb alles, kui ülemus uksest väljub (nb! ülemus – alluv = negatiivne konnotatsioon)**
- Erinevusi järjest rohkem (teljest mees-naine / noor-vana ei piisa) ja (personali)juhtimine vajab järjest enam personaalsust
- Meie ootused ühisosale on alati kõrgemad, kui oleme isiklikult valmis panustama (juurpõhjus erimeelsuste tekkeks ☺)
- Ühiskonna radikaliseerumine – selle tulek organisatsioonidesse

2024 VS. 2025 (MERCER 2025)

- Oskused, tööjõu planeerimine
 - Karjääripausid, ebaharilikud karjääriteed
 - 4-päevane töönädal, hübriidtöö
 - Inflatsioon
 - Vaimne tervis
 - Palgalõhe
 - Mentorlus
 - Mitmekesisus
 - Töö mõtestatus
 - Otsuste tegemise kiirus
 - Innovatsioon, automatiseerimine
 - Tagasi kontorsisse, hübriidtöö
 - Kestlikkus
- Oskused, sisseelamine
 - Generatsioonide erinevus, areng
 - Töötaja elutsükel, personaliseerimine
 - Geopoliitika, sotsiaalne vastutus
 - Tunnustamine
 - Tehisaru
 - Tulevikuoskused
 - Palkade läbipaistvus
 - Vaimne tervis
 - Juhtimine / talendijuhtimine
 - Kulutõhusus
 - Ränne

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID

- Õnnetus- või vägivallaohuga töö
- Ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl
- Töötaja võimetele mittevastav töö
- Pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö
- Muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstress

TÖÖANDJA KOHUSTUSED

Ennetus, sh:

- Töökorralduse ja töökoha sobivaks kohandamine
- Töötaja töökoormuse optimeerimine
- Tööpäeva või töovahetuse jooksul töötaja hulka arvatavate vaheaegade võimaldamine
- Ettevõtte psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamine
- **NB! Arvesta hübriidtöö ja kaugtöö eripärasid! Vt. Sotsiaalkindlustusameti juhtum.**

RISKIANALÜÜS

Vt ideid tööelu.ee lehelt:

- Töö kontekst, sh organisatsiooni kultuur, rollid, otsustusvabadus, suhted töö
- Töö keskkond, st seadmed
- Koormus, töö tempo, graafik
- Eesmärgid ja neist arusaamine

Tee koostööd ekspertidega!

TULE TOIME ERIMEELSUSEGA! KORRALDA TÖÖD

- Selged tööülesanded ja konkreetne vastutusala, kaardista ja hinda riske
- Selgita välja ohustatud töötajad
- Juhendamine, uue töötaja juhendamine
- Töövahendid ja sobivus tööülesannete täitmiseks
- Suhete juhtimine
- Sõnajulgus (kuula Taltechi taskuhäälingut)
- Juhtimiskvaliteedi monitoorimine (nt kasuta PARE juhtimisbaromeetrit: <https://pare.ee/juhtimisbaromeeter/>)
- Nõustamine ja koolitamine
- Leia partner töötervishoiu ja vaimse tervise teemade jaoks
- Tagasiside ja tunnustamine. (PERSONALI)JUHINA OLE USTE AVAJA!

LOE: „9 VALET TÖÖ KOHTA“

- Inimesele on tähtis, millises meeskonnas nad töötavad, mitte see, millises organisatsioonis nad töötavad
- Võidab mitte parim plaan, vaid parim teave (ja teostus)
- Oluline pole mitte töötajatele eesmärgid teatavaks teha, vaid selgitada sihte ja tähendusi
- Parimal töötajal on mingi silmapaistev omadus, seetõttu tuleb töökoht kujundada inimese järgi, mitte püüda inimest kujundada töökoha järgi
- Inimesed vajavad tähelepanu (mitte ainult tagasisidet)



Inimesi pole võimalik usaldusväärselt hinnata, kuid igaüks suudab hinnata enda kogemusi

Töötajat ei iseloomusta mitte tema potentsiaal, vaid iseloomujooned, väärtused ja kogemused

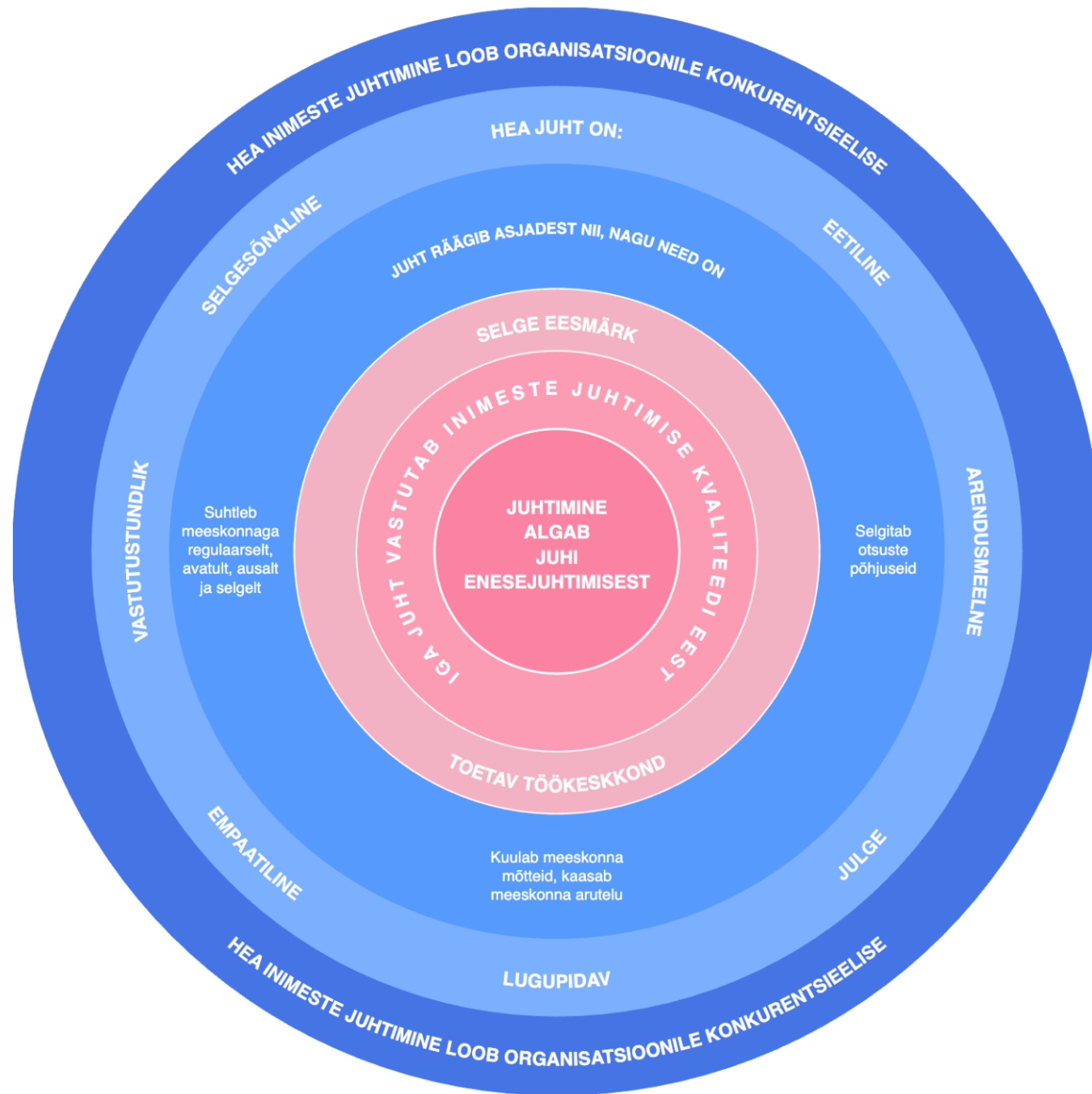
Oluline pole mitte töö ja eraelu tasakaal, vaid töös leitud armastus

Inimesed järgnevad neile, kel on mõni silmapaistev omadus



TAGASI SUHETE JUURDE

- **Win-win** — töö tehtud ja suhted head
- Ei ole keelatud olla isiksus
- Täiskasvanud inimest saab veenda tegema vastastikku kasulikku tööd
- Öelda lollile „loll“ ei tee teda targemaks ja keegi meist ei taha teha lolli tööd
- **Hoia kodu korras! Alates „töö kodust“ ja lõpetades koduga!**
- Pehmed oskused on tegelikult kõvad oskused



KOKKUVÕTTEKS

- Iga kaebus ei ole tingimata töökius vm kehv olukord, kuid selle taga on tavaliselt midagi, mis vajab lahti rääkimist
- Rõõmusta ja tähista (ka väikeseid asju ning hetki)!
- **Võid olla (personali)juht aga eelkõige ole inimene!** Tegele juhtimiskultuuriga
- **Tee kaastööd meediaga! Avalda arvamust, kirjuta artikleid. Ole aktiivne! Nii toimuvadki ühiskonnas murrangud**

AITÄH!

Mailis Neppo