

MINU TÖÖ

See võimas organisatsioonikultuur!

7 SAMMU,
MILLEST ON MÕISTLIK
ORGANISATSIOONIKULTUURI
LOOMIST ALUSTADA





Marge Peekman (vasakul) on FranklinCovey Eesti turundusjuht ning **Signe Korjus** sama ettevõtte sertifitseeritud treener.

Tasuta lõunad ja mõnus puhkenurk on küll väga lahedad, kuid lõpuks määrab ikkagi organisatsioonikultuur selle, millised inimesed su juurde tööle tulevad. Kuidas head organisatsioonikultuuri luua, kirjutavad **Marge Peekman** ja **Signe Korjus**.

Iga inimene saab organisatsioonikultuurist veidi isemoodi aru ja tegelikult ei olegi definitsioon oluline. Oluline on hoopis see, kuidas kultuur mõjutab organisatsiooni tervikuna ja selle tulemusi. Erakordseid tulemusi saavutavad organisatsioonid on ka tööandjana ihaldusväärased. Tööjõu volavus neis on peaaegu olematu ning talentide ja spetsialistide järjekord ukse taga on pikk. Sellised organisatsioonid on näiteks Twitter, Nike ja Google. Eestis on ihaldusväärseimad tööandjad CV Keskuse uuringu järgi Eesti Energia, Skype ja Transferwise.

Mis on neis organisatsioonides teistmoodi?

Ega me ju ei tea täpselt, mis neis ettevõtetes iga päev toimub, kuid võime arvata, et suure tõenäosusega hoolitakse seal töötajatest ja lastakse neil tööd teha. Vastutasuks teevad inimesed seda suure kirega ja loovad lahendusi, mis muudavad maailma. Nad saavad

asjadest ühtemoodi aru ning neil on ühesugused väärtushoiakud. Lisaks võivad seal olla tasuta lõunad ja mõnus puhkenurk, kuid need ei ole määravad. Väärtused, mida kõik inimesed iga päev endas kannavad ja mille järgi nad käituvad, on need, mis panevad aluse organisatsioonikultuurile.

Igas organisatsioonis on oma kultuur, olgu see teadlikult loodud või vabalt kujunenud. Ometi on väga palju organisatsioone, kelle juhid ei pea kultuuri ega selle kujundamist oluliseks. Uuringutes seostatakse neid organisatsioone sageli kõrge tööjõu volavuse ning kasinate tulemustega.

Tugev nn võidukultuur ei teki iseenesest. See on teadliku, süsteemse ja järjekindla töö tulemus. Just niisugune väärtuste- ja inimesekeskne kultuur on organisatsiooni võimsaim konkurentsieelis. Kõike muud – strateegiat, süsteeme, protsesse, tehnoloogiat, tooteid jm – suudavad konkurendid jäljendada ja võib-olla sinust paremini teha.

Western Digital ja Tai tsunami

Mitmed maailma edukaimad organisatsioonid kasutavad kultuuri loomisel Franklin Covey „Väga efektiivse inimese 7 harjumust“. See lähtub ajatutest printsiipidest ning annab organisatsiooni liikmetele ühised väärtused ja keele, mis on võidukultuuri aluseks. Nende ettevõtete hulgas on maailma üks suurimaid kõvaketaste tootjaid Western Digital Corporation (WD). Suur osa WD tootmisest asub Tais, mida vapustas 2011. aastal suur üleujutus, kus sai tugevalt kannatada ka nende tehas. Eksperdid hindasid, et taastamistöödeks kulub vähemalt 7 kuud ja 1 miljard dollarit. Arvati, et WD ei pruugi seda lööki üle elada ja sulgeb uksed nagu ka mitmed teised selles piirkonnas asunud kõrgtehnoloogilised tootmisettevõtted.

WD kultuur oli aga rajatud 7 harjumusele ning töötajad ei jäänud käed rüpes ootama ja mõtlema, kas nende töökoht üldse jääb alles või mitte. Nad asusid ise koristus- ja taastamistöödele ning WD säilitas kõik töökohad. Kogu Tai meeskond (38 000 inimest) andis oma panuse ja kõigest 46 päeva pärast katastroofi suudeti tootmine uuesti käivitada. Taastamis- ja koristustöödele kulus kokku ennustatust viis korda vähem raha, vaid 200 miljonit dollarit. WD juhid on öelnud, et just tänu 7 harjumusele tuginevale organisatsioonikultuurile suutsid nad olukorrast nii kiiresti ja edukalt välja tulla. Vaata videot WD kohta siit:

www.franklincovey.com/uca.

Artiklis on kasutatud materjali S. D. Mooni ja S. Dathe-Douglassi raamatust „The Ultimate Competitive Advantage: Why your people make all the difference and the 6 practice you need to engage them“.

Kuid töötajate oskusi, teadmisi ning omavahelist sünergiat nad jäljendada ei saa. See peitub inimestes.

Eeskujuks on juhid

Tunnustatud autor ja ärikonsultant **Ram Charan** on öelnud, et juhi peamine ülesanne on käituda nii, nagu ta tahab, et tema inimesed käituksid, näidates niimoodi, millist kultuuri ta soovib luua. Juhi käitumine väljendab tema väärtusi, mis on aluseks kultuurile.



Organisatsioonikultuur on juhi nägu.

Niisiis, kui tahad muuta oma organisatsioonikultuuri, alusta juhtidest, sest nende käitumine kandub edasi teistele töötajatele. See ei juhtu nädala ega võib-olla aastagagi, kuid teadlikult ja järjekindlalt tegutsedes toimub see varem või hiljem.

Milliseid samme astuda?

Siin on 7 sammu, mille abil saad luua sellise kultuuri, mis on teie võimsaim konkurentsieelis.

- ▶ **Hooli oma inimestest siiralt.** Kui sa tõeliselt hoolid ja seda ka välja näitad, vastavad töötajad samaga. Kui mõistad, et inimesed on ettevõtte suurim vara ning nendes peitubki võimsaim konkurentsieelis, siis kohtled neid ka vastavalt.
- ▶ **Kaasa kõiki.** Kui kaasad inimesi ja lased ka neil, kelle ametinimetuses ei sisalda tiitlit *juht*, oma tööd juhtida, suureneb nende vastutustunne ning seotus oma töö ja organisatsiooniga. Kui su

inimesed tunnevad, et neile on antud õigus olla liider, muutub nende käitumine – nad on rohkem pühendunud, panustavad rohkem kui kunagi varem ning saavutavad seega suurepäraseid tulemusi.

- ▶ **Seo missioon südamega.** Kui tahad, et sinu inimesed töötaksid pühendunult ja saavutaksid soovitud tulemusi, peab iga inimene teadma, mis on teie missioon. Missioon ei tohi olla suured ja kauged sõnad paberil, vaid see peaks puudutama igat organisatsiooni liiget. Organisatsiooni missioon peab olema selle eksisteerimise aluseks ning iga liige peab täpselt teadma, milles seisneb tema panus selle täitmisesse.
- ▶ **Pühendu täideviimisele.** Suurepärasest strateegiast on vähe kasu, kui seda täide ei viida. Soovitud tulemuste saavutamiseks on vaja keskenduda täideviimisele iga päev. See väga konkreetne nn metsikult tähtis eesmärk – selline eesmärk, mille saavutamine

Enamik inimesi ei kasuta tööl oma täit potentsiaali, sest neil ei lasta seda teha. Ära piira oma tegevuse või tegevusetusega töötajate loovust, initsiatiivikust ja tulemuslikkust.

annab mõtte kõigele muule ning mille mittaavutamise muudab kõik tähtsusetuks. Määra mõõdikud, mis aitavad jälgida, kas sa liigud oma eesmärgi poole või sellest eemale. Ainult mõõtes näed, kui hakkad eesmärgist maha jääma, ja saad teha vajalikke muudatusi plaanis. Kui mõõdikuid pole, tuleb sul pärast lihtsalt tagantjärele tarkusena tõdeda, et eesmärk jäi saavutamata.

► Ära piira **tulemuslikkust**. Enamik inimesi ei kasuta tööl oma täit

potentsiaali, sest neil ei lasta seda teha. Ära piira oma tegevuse või tegevusetusega töötajate loovust, initsiatiivikust ja tulemuslikkust. Kui lood keskkonna, kus nad saavad oma potentsiaali valla päästa, võivad nad saavutada selliseid tulemusi, mida sa ei julgenud oodatagi.

► **Usaldus, usaldus, usaldus.** Usalduse ja usalduslike suhete tähtsust organisatsioonis ja selle kultuuris on võimatu üle hinnata. Kõrgem usaldus aitab teha asju

kiiremini, paremini ja väiksemate kuludega. Kui juht usaldab oma inimesi ja on ise usaldusväärne, asjatundlik ja käitub oma sõnade järgi, kandub see üle ka teistele organisatsiooni liikmetele ja organisatsioonile tervikuna. Usaldusväärsetel organisatsioonidel pole ainult parem maine, vaid ka paremad tulemused.

► **Rakenda kuldset reeglit.** Kui kohtled oma töötajaid sama hästi, nagu sa tahad, et sind koheldaks, käituvad nemad ka klientidega hästi. See toob iseenesest kaasa nii lojaalsed töötajad ja kliendi kui ka head tulemused.

Seega, ole usaldusväärne ja loo enda ümber usalduslik keskkond, kus inimesed julgevad olla loovad ja initsiatiivi üles näidata. Usalda neile vastutusrikkaid ülesandeid, sest siis nad tunnevad, et sa väärtustad neid. 📌

Kingi sel aastal naistele lilledel asemel massaaži!

Löögastuseks, teraapiaks



Väsinud jalgadele



„Hiirekäe“ leevenduseks




Seljale, kaelale ja õlavöötmele



Kiirmassaaž OÜ

+372 504 8832

info@kiirmassaaaz.ee

 kiirmassaaaz

NAISTEPÄEVAKUU PAKKUMINE UUTELE KLIENTIDELE TALINNAS*

5 tundi massööri teenust sinu kontoris KÕIGEST 99€!

HINNAS SISALDUB:

- 5-10 inimese klassikaline massaaž
- 10-25 inimese kiirmassaaž
- Võimalik valida nais- või meesmassöör