



ÕDE KUI JUHT

Anu Virovere, PhD

Käsitletavat teemad

- Organisatsioon kui inimühendus ja teadmiste, tunnete ja suhete süsteem
- Organisatsiooni kultuur, intellektuaalne ja emotsionaalne kapital
- Keda või mida juhib õde?
- Kes juhib tundeid ja suhteid?

Organisatsioon ja juhtimine

INIMKOOSLUS, KUS IGAÜKS SUUDAB JA TAHAB
OMA PARIMAL MOEL TEGUTSEDA, VAJAB
TUGE VAT LIIDRIT

Tony Alessandra “Charisma: What is it?”

Juht ja liider

Juhil on alluvad

Liidril on vabatahtlikud järgijad
(*follower*)

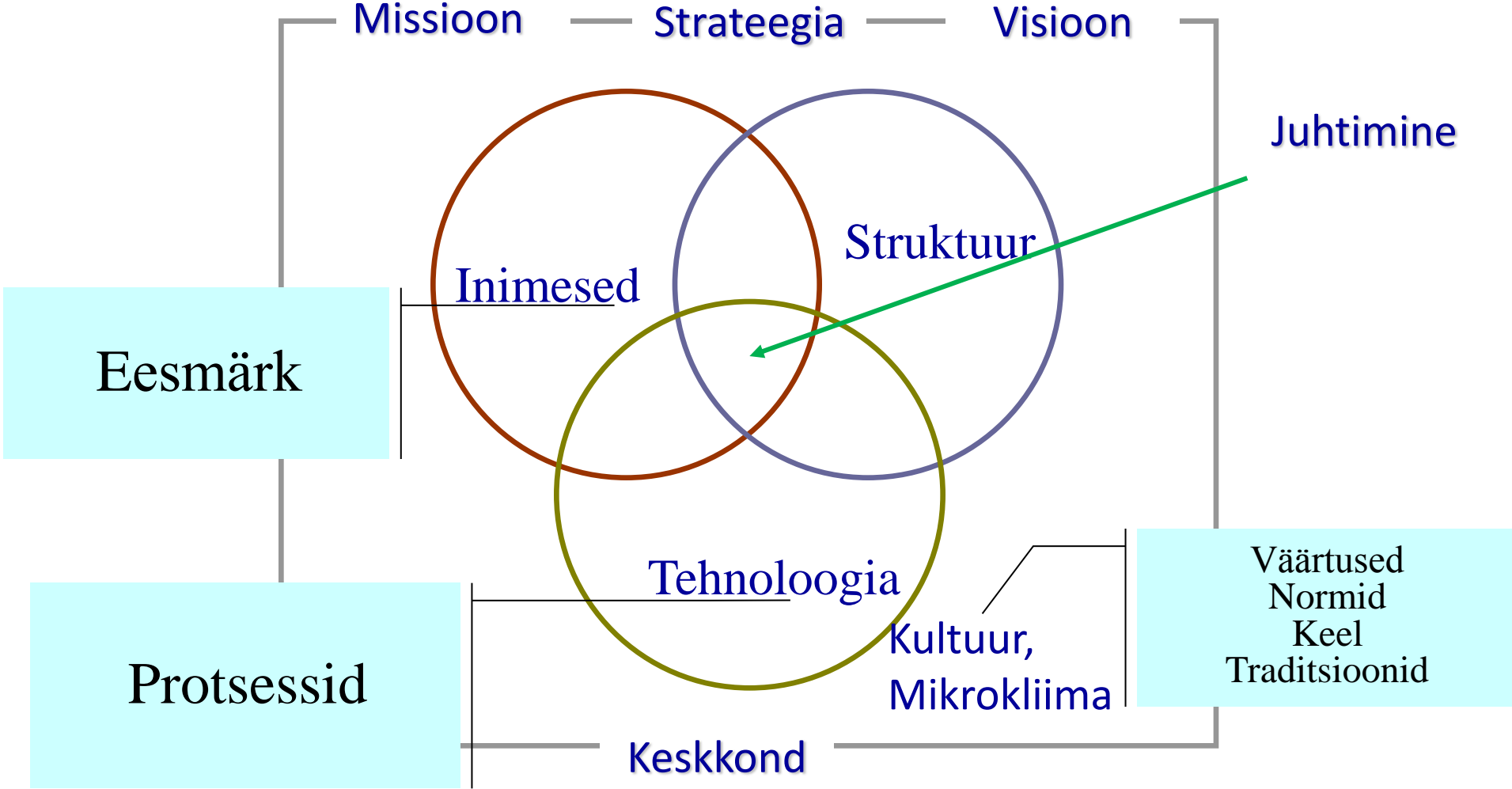
LIIDER

- Mis on liider, kes on liider?
- Liider – suurema mõju allikas
- Liider pole amet, see on teiste suhtumine inimesse ehk kõrgem positsioon
- Liider – privileeg, kohustus, vastutus?

Vaimse töö paradoks

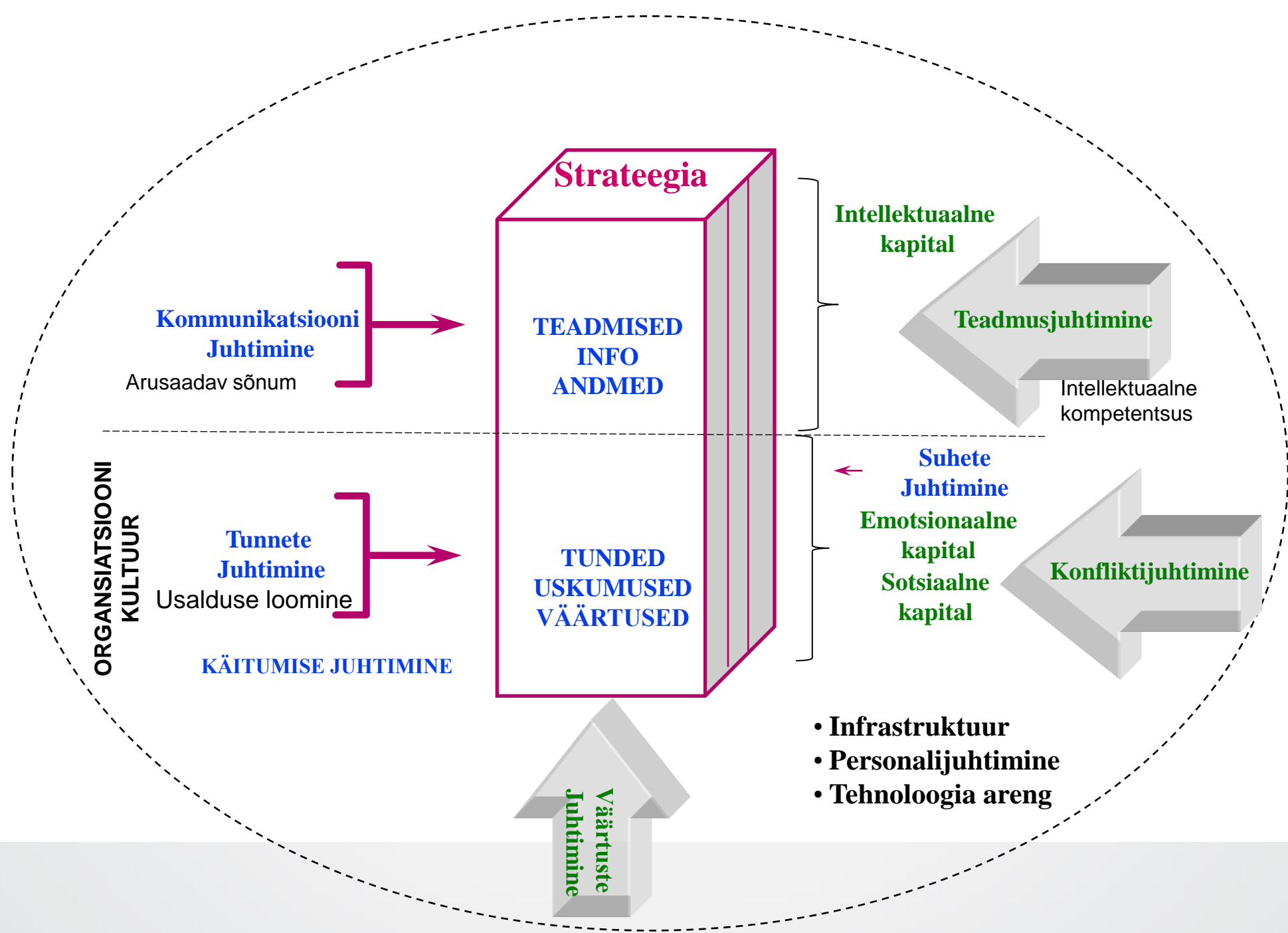
- Vaimset tööd ei saa mõõta
- Vaimne töö peab olema vabatahtlik
- Vaimne töö nõuab pühendumist

Organisatsiooni tunnused:

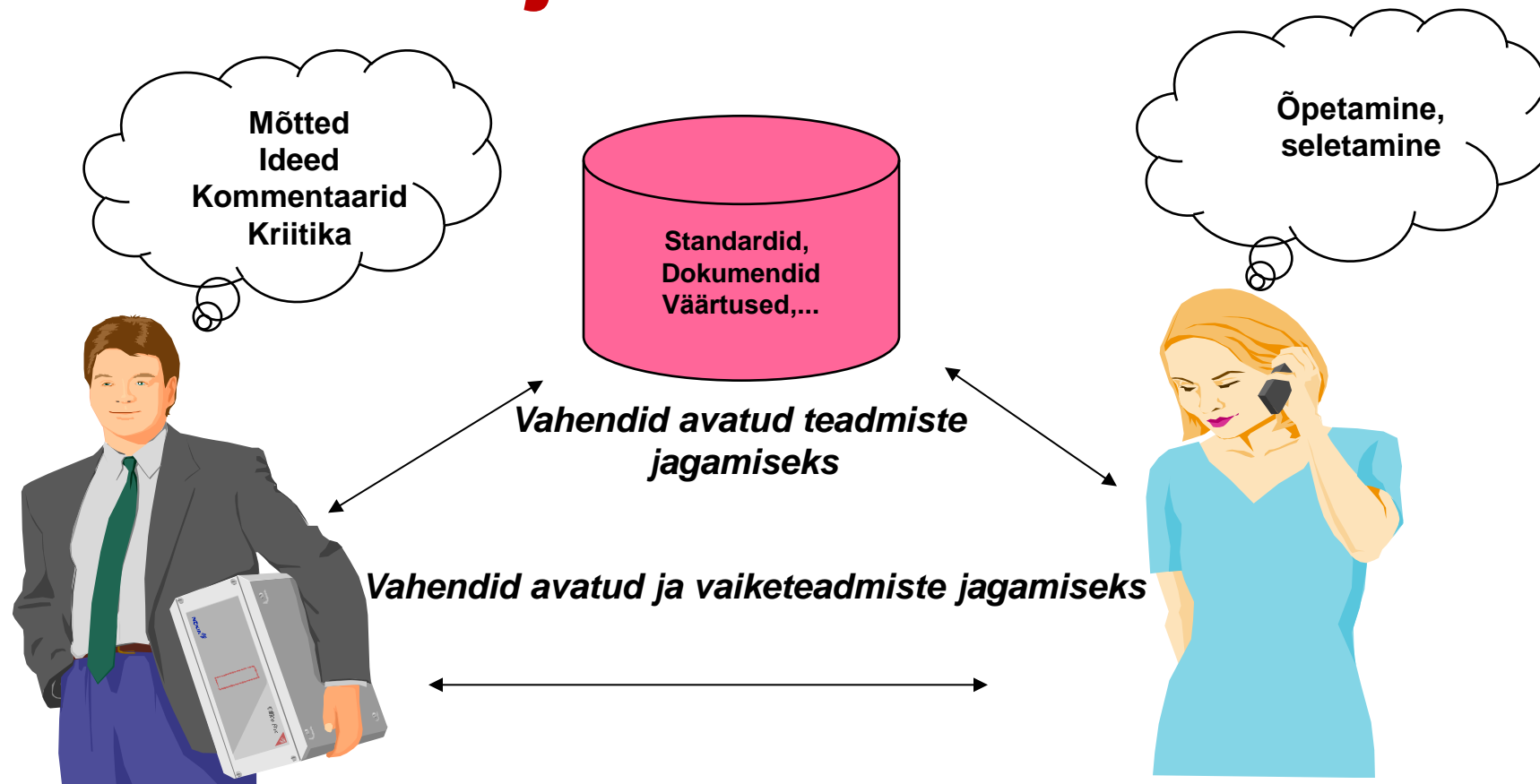


Liidri tegevuspõhimõtted

1. Austab teisi
2. Teenindab teisi
3. On õiglane
4. Loob organisatsioonist terviku
5. On aus



Teadmusjuhtimine - Koostöö



Töötamine koos, et saavutada ühiseid jagatud eesmärke

Oskused, mis võimaldavad juhtida suhteid ja tundeid

- Enesevalitsus
- Ettevaatlikkus / kaalutlevus / hoiatuste arvestamine
- Alandlikkus ja malbus



Õendusjuht juhhib suhteid ja tundeid

Organisatsiooni kultuur väljendub mikrokliima kaudu, mikrokliimat iseloomustab:

- ✓ suhete süsteem
- ✓ soojus
- ✓ toetus
- ✓ konfliktide lahendamine

ÕDE LOOB PATSIENTIDE HEAOLU JA TURVATUNDE

Miks suhete ja tunnete juhtimine on tähtis?

Uuringud näitavad, et kui tunded ja suhted pole juhitud, siis kommunikatsioon ja koostöö ei toimi

Seega võime järeldada, et õe kui juhi tegevus ei toimiks, siis organisatsioon ei saaks efektiivselt toimida

Et juht omaks austust:

- **Kohtle teisi võrdsena** – austame teisi, kes kohtlevad meid endasugustena
- **Ole hea kuulaja** – aktiivne kuulamisoskus, ära ainult teeskle huvitatust
- **Õpi inimestelt** - me tunneme, et meid austatakse, kui inimesed usuvad, et neil on, mida meilt õppida või küsivad meilt nõu
- **Jaga oma elu lugusid** – näitab, et juht on ka inimene, enda haavatavuse näitamine ei ole nõrkus

Innustamise põhiniivid:

- **Kohalejõudmine** – juhina pead leidma aega, et olla iga töötaja jaoks nähtav ja olemas
- **Tegevusse kaasahaaramine** – loo oma töötajatega lähedane suhe, tunne nende vastu huvi
- **Meeskonnaliikmete abistamine** – aita alati, olenemata probleemi olemusest
- **Proovilepanek** – tunneta, kuna on paras aeg anda töötajale uus võimalus
- **Kõigi koondamine ühise missiooni nimel**

Juhtimisstiilid

- **Direktiivne juht** – nõuab allumist ja kuulekust reeglite püstitamise kaudu
- **Pühendunud juht** – koondab inimesed ühiste eesmärkide ja väärtuste ümber
- **Juht kui treener** – arendab inimesi juhirolli astumiseks
- **Konsensuslik juht** – saavutab kokkuleppeid kõigi osalemisel otsustusprotsessis
- **Ühendav juht** – loob emotsionaalseid sidemeid ja harmooniat
- **Juht kui ekspert** – väga kompetentne ja hea enesejuhtimise võimega

Juhtimisstiili mõju heaolule ja töökeskkonnale

- Uuringud näitavad, et oluline korrelatsioon on juhtimisstiili (eestvedamise stiili) ja ettevõtte efektiivsuse ja edukuse vahel, kuid samuti on otsene korrelatsioon töötajate käitumise, reeglitest kinnipidamisega ja motivatsiooniga

(Mulki et al., 2009, Journal of Business Ethics)

- Stiilid: juhendav ja hooliv stiil loovad eelduse eetiliseks käitumiseks, reeglitest kinnipidamiseks ja ohutuks käitumiseks

Kokkuvõtteks



<https://www.boundless.com/>

Uuringud näitavad, et Hea juht suudab luua keskkonna, kus töö tundub vabatahtlik ja kus inimesed suudavad luua oma tööle tähenduse ja nende töö on väärtustatud !



**TÄNAN
ja
KÜSIMUSED !**