

Kas mehed ja naised juhivad erinevalt? Kuidas kaasata mitmekesiseid

meeskondi?

**Ester Eomois, EBSi õppejõud,
doktorand**

Organisatsioonide juhtimistreener

Minu tänased mõtted



Kas naised ja mehed on juhtidena erinevad



Miks on mitmekesised organisatsioonid head



Mis motiveerib/ kaasab inimesi- praktiline töövahend kasutamiseks



Intellektuaalne teekond läbi “mis teadus ütleb ja praktika kinnitab”

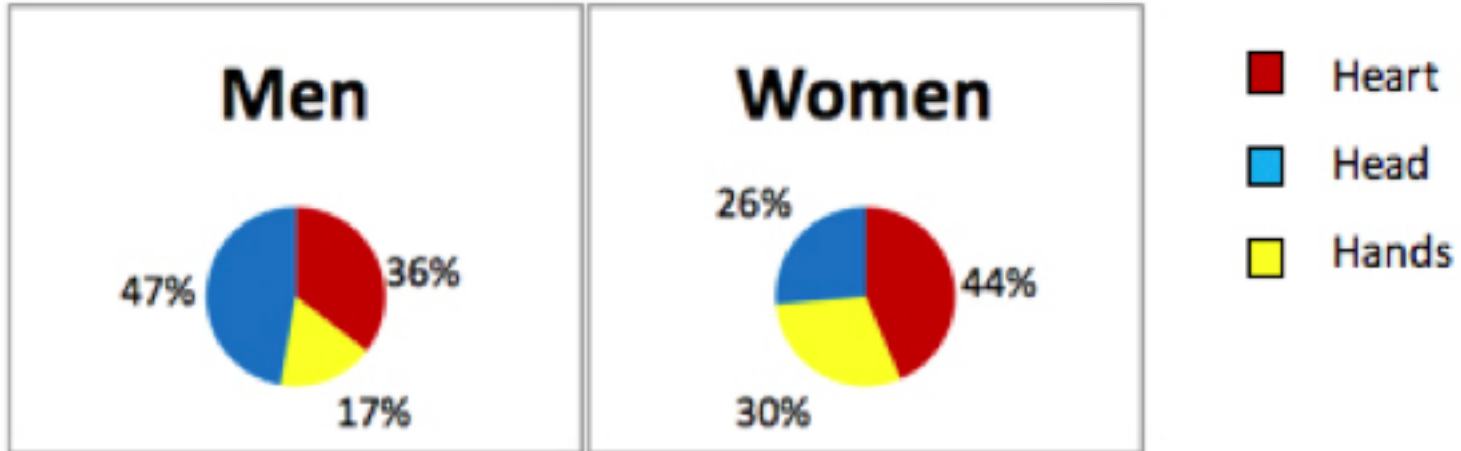




Kas mehed ja naised juhivad erinevalt?

	Juhib muutust südamega	Juhib muutust ajudega	Juhib muutust tegudega
Juhtimisstiil	Kaasahaarav, hooliv, inimestele orienteeritud	Stateegiline, futuristlik, tulemustele orienteeritud	Efektivne, Taktikaline, Protsessile orienteeritud
Tugevused	Motiveeriv & toetav "coach"	Inspireeriv & suurele pildile orienteeritud	Planeeriv & süstemaatiline täideviija
Arenguvõimalused	Võib jätta tähelepanuta üleüldised muutuste eesmärgid ning mitte pöörata tähelepanu muutuseprotsessi taktikale	Võib jätta tiimi liikmed tahaplaanile, sest soovib kiiremini edasi liikuda. Puudulik plaanide detailirikkus	Võib unustada vaadata suurt pilti ning alahinnata tiimi dünaamilisust ja inimeste emotsioone

Uuringud (*Academy of Management, et al*) näitavad, et mehed kipuvad juhtima "ajudega", naised enamjaolt "südamega" → ning naiste jaoks on "tegudega" juhtimine tugev sekundaarne juhtimisstiil



	Juhib muutust südamega	Juhib muutust ajudega	Juhib muutust tegudega
Juhtimisstiil	Kaasahaarav, hooliv, inimestele orienteeritud	Stateegiline, futuristlik, tulemustele orienteeritud	Efektive, Taktikaline, Protsessile orienteeritud
Tugevused	Motiveeriv & toetav "coach"	Inspireeriv & suurele pildile orienteeritud	Planeeriv & süstemaatiline täideviija
Arenguvõimalused	Võib jätta tähelepanuta üleüldised muutuste eesmärgid ning mitte pöörata tähelepanu muutuseprotsessi taktikale	Võib jätta tiimi liikmed tahaplaanile, sest soovib kiiremini edasi liikuda. Puudulik plaanide detailirikkus	Võib unustada vaadata suurt pilti ning alahinnata tiimi dünaamilisust ja inimeste emotsioone

Juhtimisstiilid, mida rakendatakse tihedamini naiste poolt, parandavad organisatsiooni sooritusi tugevdades kolme dimensiooni (allikas: Alice et Eagly 2003 ja McKinsey 2013)

Juhtimisstiilid...

Naised rakendavad tihedamini

- Inimeste arendamine
- Ootused & hüved
- Eeskuju

Naised rakendavad veidi tihedamini

- Inspiratsioon
- Kaasav otsustamine

Mehed & naised rakendavad võrdselt

- Intellektuaalne stimulatsioon
- Effektiivne suhtlus

Mehed rakendavad tihedamini

- Individuaalne otsustamine
- Kontroll & tagasiside

...Parandavad organisatsiooni jõudlust

Vastutustundlikkus

- Ootused & hüved

Suund

- Inspiratsioon
- Effektiivne kommunikatsioon

Suhtlemine välispartneritega

- Individuaalne otsustamine

Koordinatsioon & kontroll

- Kontroll & tagasiside

Juhtimistiim

- Eeskuju
- Inimeste arendamine

Innovatsioon

- Intellektuaalne stimulatsioon

Võimekus

- Inimeste arendamine

Motivatsioon

- Inspiratsioon

Töökeskkond & väärtused

- Inimeste arendamine
- Kaasav otsustamine

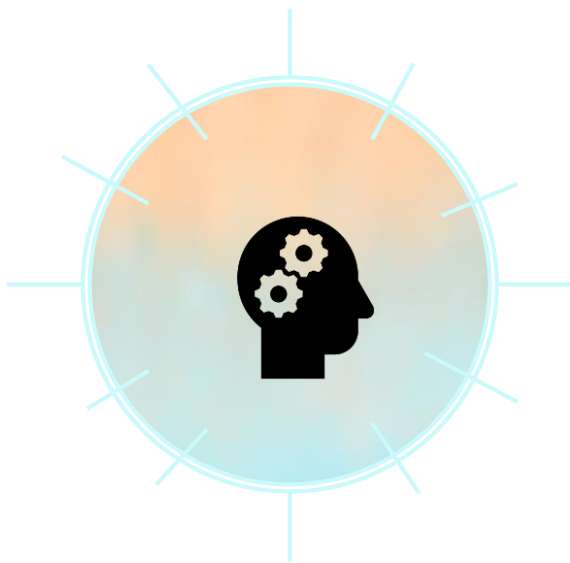


Kuidas luua ja kaasata mitmekesiseid meeskondi?

MITMEKESISUSE TEOORIA

(Gardenswartz & Rowe 1994)





Miks on mitmekesisus vajalik?

Erineva otsustamisstiilid

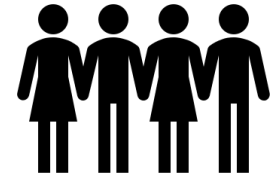
- *Think woman think crisis. Think man- act fast.*

Meeskonna tulemuslikkus pikas perspektiivis

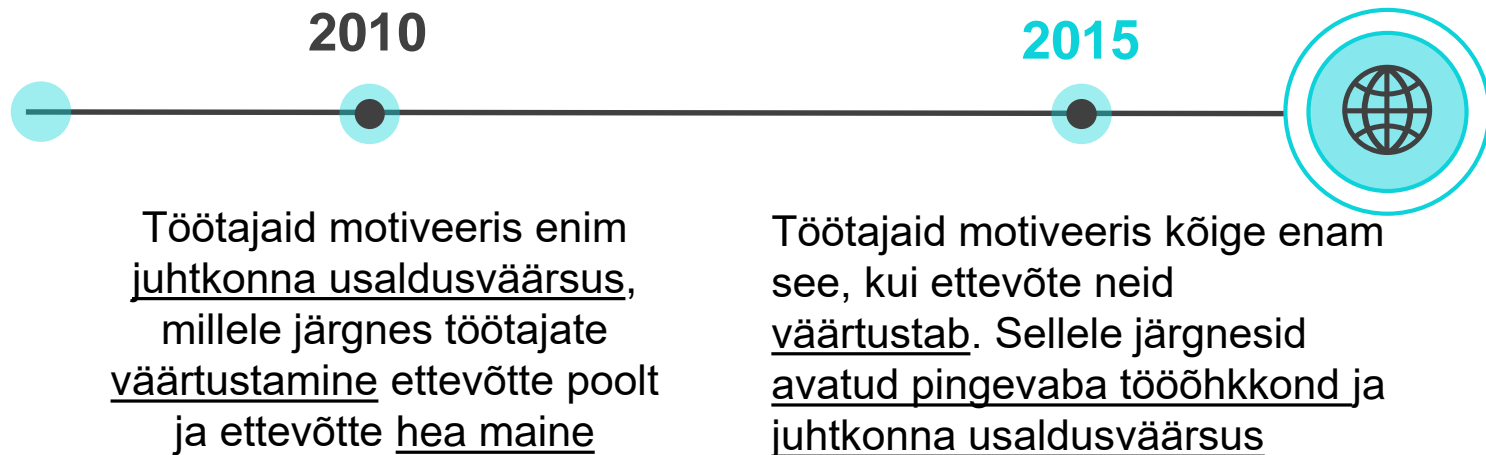
Mitmekesine meeskond lahendab konflikte paremini


Rohkem raha

*Erinevat arusaamist, rohkem võimalust kaasata
Erinevaid huvigruppe*




Eesti juhtide uuring (2015) annab teada...





Juhi töö suurimad
väljakutsed
mitmekesiste
meeskondade
arendamisel



Kuidas mõõta
oma töötajate
kaasatust

Hinda oma kaasatust skaalal 1...5

1. Ma tean, mida minult tööl oodatakse
2. Mul on vajalikud materjalid ja töövahendid töö tegemiseks
3. Tööl saan igapäevaselt teha seda, mida oskan kõige paremini
4. Viimase seitsme päeva jooksul olen saanud heade tulemuste eest kiita
5. Minu ülemus või keegi teine hoolib minust kui inimesest
6. Tööl on keegi, kes innustab ja toetab minu arengut




Hinda oma kaasatust skaalal 1...5



7. Tunnen, et tööl minu arvamusel arvestatakse
8. Ettevõtte missioon/ eesmärk paneb mind tundma olulisena
9. Minu kolleegid panustavad kvaliteetsesse töösse
10. Mul on tööl hea sõber
11. Viimase kuue kuu jooksul on minuga räägitud minu tööala sest arengust
12. Sel aastal on olnud tööl võimalusi õppida ja areneda

Mis on täna meie lahendus?





Täna tähelepanu
eest! Uute
kohtumisteni!
Ester Eomois

Ester.eomois@ebs.ee