

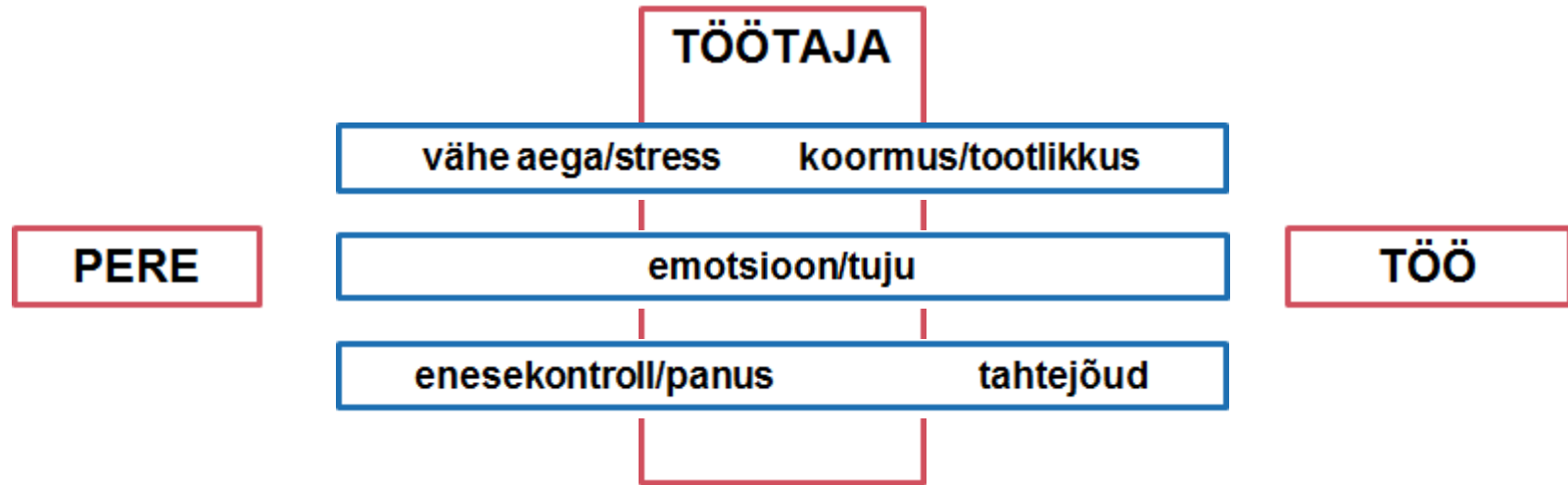
Eelmine Kodutöö: Vajalikud muutused juhtimises

- Koosta isiklik tegevuskava “Vajalikud muutused juhtimises”
- Mõtesta ja kirjuta enda jaoks:
 - **Kuidas tõsta** kvaliteetse juhtimise teema olulisust enda organisatsioonis?
 - Kirjelda, milline on **Sinu roll** – mida saaksid ise muuta?
 - Kirjuta lahti tegevuste blokid, kus **1-3 tegevust** nende sees (kes, millal)
- Aruta grupis, võrdle vastuseid ja sõnasta ühisosa

Flow: Töö ja Pere

VEF Arenguprogramm, 27.veebruar 2015.a
Klaas-Jan Reincke (Flowtime)

Flow mõju Töö-Pere suhtele



“Engagement Crisis”

GALLUP | TOPICS | CLIENT SERVICES | ONLINE PRODUCTS

Employee Engagement Insights and Advice for Global Business Leaders

State of the Global Workplace

Download Report

Thank you for your interest in Gallup's *State of the Global Workplace* report. The report is a study of workplaces in more than 140 countries from 2011 through 2012. This is a continuing employee engagement worldwide, which covered data from 2009 through 2010. This latest report provides leaders can do to improve employee engagement and performance in their companies. It includes employee engagement data, country-level insights from Gallup consultants around the globe, engagement on organizational and individual performance, and information about how companies can improve engagement.

To receive an email with a link to download this report, please complete the form below.

LATEST NEWS

- POLITICS** — Feb 6, 2015
Mississippi, Alabama and Louisiana
Most Conservative States
- POLITICS** — Feb 6, 2015
Obama Approval Ratings Still
Historically Polarized
- WELL-BEING** — Feb 5, 2015
U.S. Flu Reports Decline in January
- ECONOMY** — Feb 5, 2015
U.S. Small-Business Owners'
Optimism Highest Since 2008
- ECONOMY** — Feb 5, 2015

Deloitte. | Search | About Deloitte | Location: Global

Services | Industries | Careers

Beyond retention

Build passion and purpose

Survey respondents say retention and engagement is the second biggest human capital challenge they face (after leadership gaps). What's the secret to becoming a "talent magnet" in the coming years?

[Discover more](#)

- [Read the trend online](#)
- [Download a pdf of the trend](#)
- [Access the full report](#)

Retention and engagement was the No. 2 priority by all organizations in our global survey, rated even higher in priority by business leaders than HR. Meeting the challenge, however, is no small feat. Employees today (particularly Millennials) are looking for employers that inspire passion and allow them to fulfill their professional, personal, and social goals. They no longer look for a lifelong career with one employer, but rather see each job as a "tour of duty."

[Next steps](#)

Gallup uuring 2013

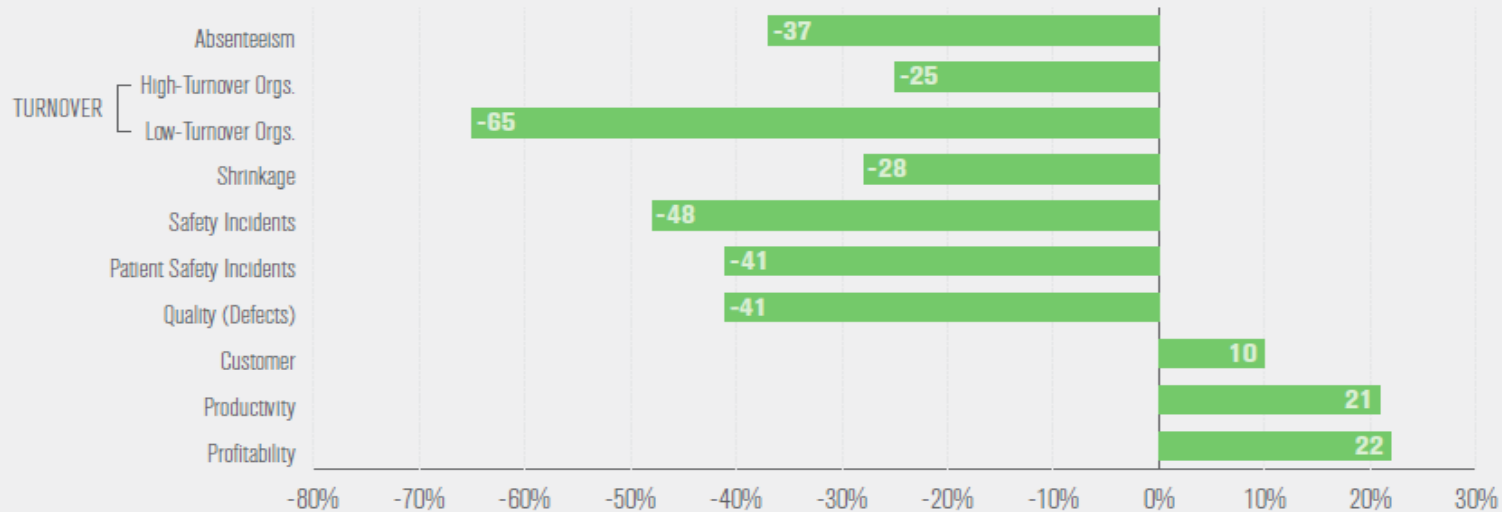
	ENGAGED	NOT ENGAGED	ACTIVELY DISENGAGED
Poland	17%	68%	15%
Estonia	16%	64%	20%
Latvia	13%	72%	15%

Gallup: State of the Global Workplace, 2013

Kuidas see mõjutab ettevõtteid?

ENGAGEMENT'S EFFECT ON KEY PERFORMANCE INDICATORS

Median differences between top- and bottom-quartile teams



Basic Flow Model (Csikszentmihalyi)

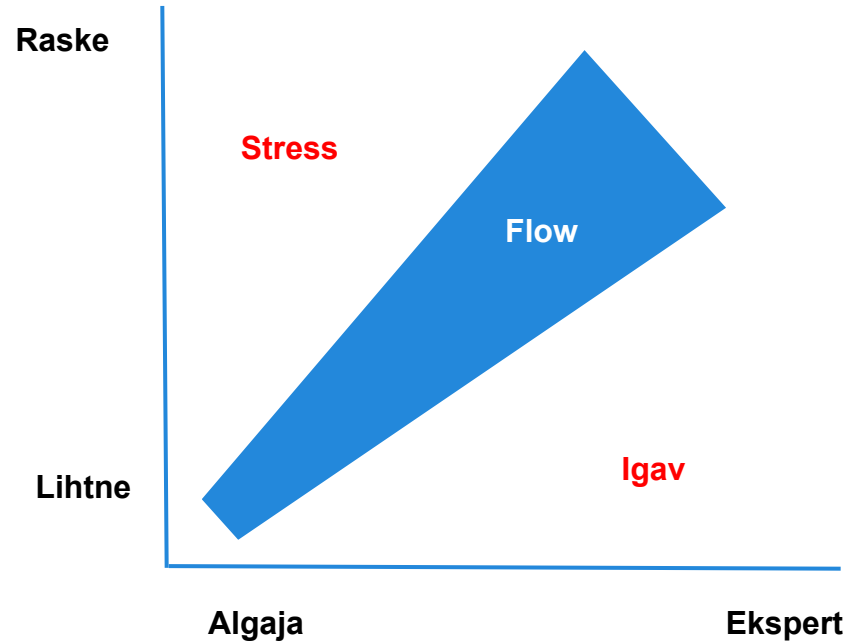
Oskus

Raskus

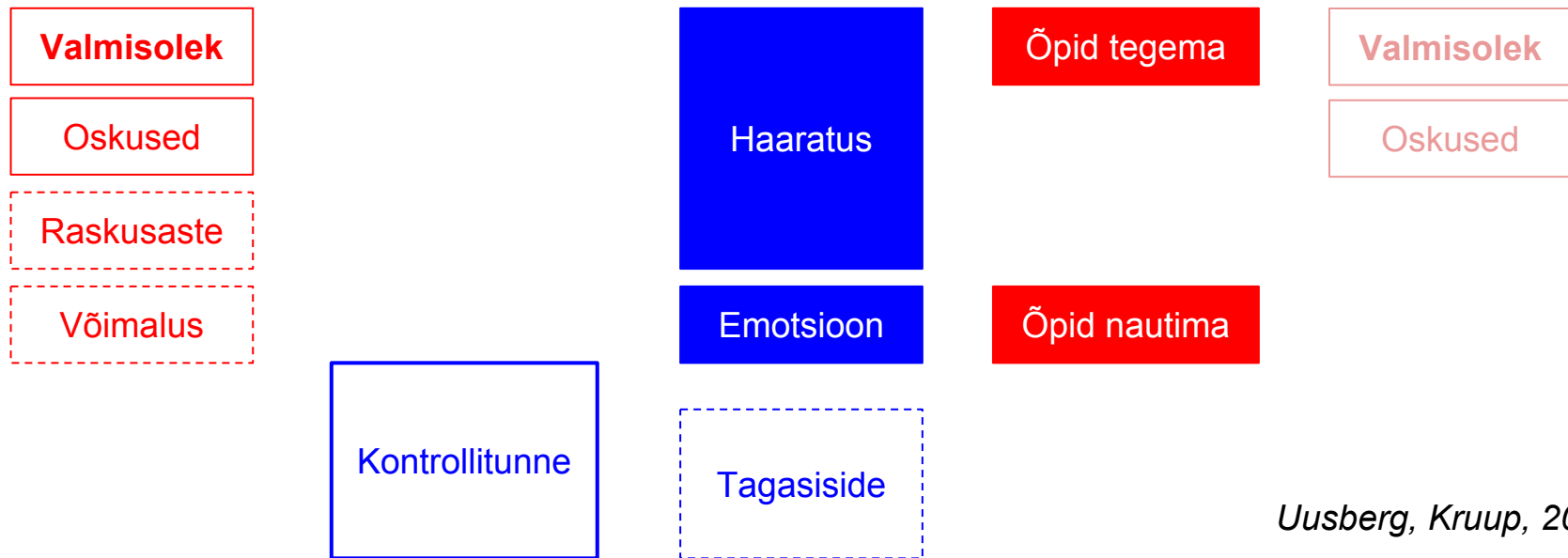
Igav

Flow

Stress



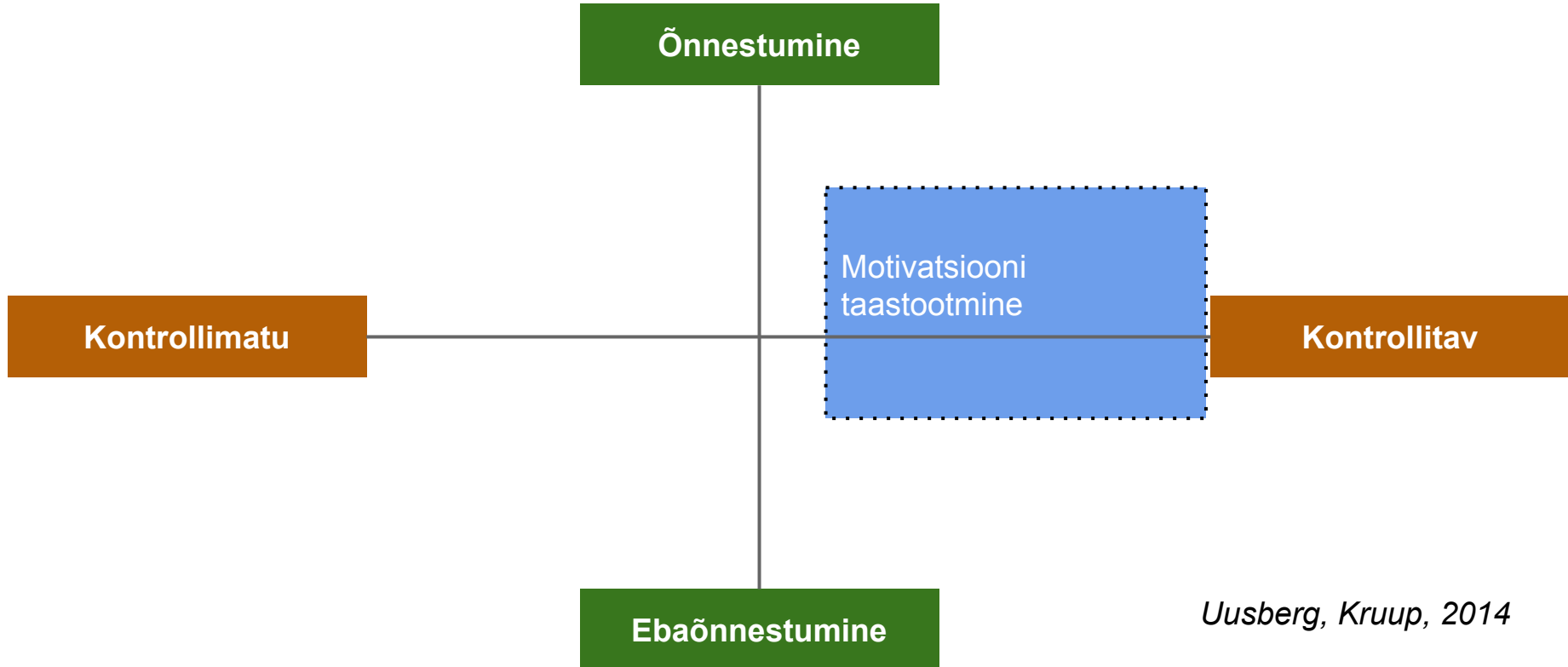
Integreeriv Flow Mudel (TÜ, Flowtime)



Uusberg, Kruup, 2014

Valideerimisel

Emotsioon kui signaal



Uusberg, Kruup, 2014

Mõju, mis tekib tänu flow´le

- Tootlikkus ja tulemuslikkus
- Kõrgem rahulolu tööga (*nn “positive affect”*)
- Madalam stressi tase (ja vähem läbipõlemist)
- Väiksem kaadrivoolavus
- Kiirem õppimine ja areng

Kuidas mõõta?

Copy of Flow Items OSALEJA 1.1 ☆

File Edit View Insert Format Data Tools Add-ons Help All changes saved in Drive

Comments Share

fx

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Küsimus	Ülesanne	Flow element					
2	Kas tunned, et oma ülesandeid täites on olukord ja sinu tegevus sinu kontrolli all?	9	Oskus-raskus	8.0				
3	Kui sageli sa tunned, et su töö esitab sulle väljakutse?	8	Võimalus	8.0				
4	Kas sa tajud, et su töö on selge eesmärk, et su töö on mõte?	9	Valmisolek	8.7				
5	Kas sa tajud, et su töö on mõte?	9	Tagasiside	8.0				
6	Kas tunned tööpäeva lõpus end oma töö suhtes hästi?	9	Kontroll	8.7				
7	Kas tunned päeva lõpus, et ootad juba järgmist tööpäeva?	8	Haaratus	8.4				
8	Kas tunned end oma tööst haaratult?	9	Emotsioon	8.8				
9	Kas tunned, et sa süvened/keskendumisega töötades eriti sügavalt?	8	Õppimine	8.5				
10	Kas tajud mõnikord, kuidas ülejäänud maailm töötades sinu mõttest ära kaob?	8						
11	Kas oled tajunud, et töötamise käigus aeg lendab, kulgeb arvatust kiiremini?	9						
12	Kas oled tajunud, et tegutsed töötades spontaanselt ja automaatselt?	9						
13	Mil määral tajud väga täpselt, mida ja kuidas teha?	8						
14	Kui kiiresti sa oma töö ja tegevuse tulemustest teadlikuks saad?	7						
15	Kas unustad töötades oma mured?	8						
16	Kui sageli on sul töötades keskendumisega raskuseid?	8						
17	Mil määral on su töö sinu jaoks võimetekohane?	8						
18	Mil määral oled teadlik sellest, kui hästi sul parasjagu ülesande täitmisel läheb?	9						
19	Kas unustad end sageli mingi probleemi või ülesande kallal töötama?	8						
20	Mil määral tunned, et suudad töös tekkivaid väljakutseid ületada?	9						
21	Kui palju sa oma tööd naudid?	9						
22	Kas su töö on iseenesest rahuldusttujuv?	9						

+ ☰ Täidan juhina ▼ Täidan töötajana ▼



Mõõda oma Flow taset

	1 = ei ole üldse nõus 5 = täiesti nõus	1 - 5
1	Olin omas elemendis	
2	Olin hoos	
3	Otsekui unustasin end	
4	Sain segamatult keskenduda	
5	Olid olemas vajalikud (töö)tingimused	
6	Teadsin, mida sihile jõudmiseks teha	
7	See tegevus oli minu jaoks oluline	

Kuidas praktikas kasutada?

- Flow Manager
- Keskenduda tuleb **juhitavatele flow aspektidele**
 - Võimalus keskenduda
 - Tagasiside
 - Väljakutse
 - Valmisolek

Flow Mudeli juhitud elemendid

Valmisolek: eesmärk selge, töö on tähendus, vabadus otsustada, vähe sotsiaalset valu

Väljakutse: palju raskusastmeid, oskus/raskus reeglina tasakaalus, palju arenguvõimalusi

Võimalus: segajaid vähe, saab vajadusel eralduda, töökoormus hallatav, töövahendid väga head

Kontrollitunne

Haaratus

Emotsioon

Tagasiside: kvaliteet mõõdetav, kohene info selle kohta, info on usaldusväärne ja täpne

Flow juhtimine

	Ettevõte 1	Ettevõte 2	Ettevõte 3	Ettevõte 4
Valmisolek	<i>Ajuga töö</i>			
	<i>Aju või kätega töö</i>			
Võimalus				
Väljakutse				
Tagasiside				

Praktiline töö: kaardista flow eeldusi

- **Vali välja** 1-2 kriitilisemat elementi (eeldustest)
- **Analüüsi** neid vähemalt 3 töötajagrupi jaoks (ehk hinda millised aspektid on kõige **probleemsemad**)
- Sõnasta iga probleemse aspekti jaoks võimalikke lahendusi, võimalusel arutades kolleegidega

Tänu ja kohtumiseni!



klaasjan@flowtime.eu



[klaasjan.reincke](https://www.skype.com/people/klaasjan.reincke)



566 74 014



www.facebook.com/timeforflow



[@timeforflow](https://twitter.com/timeforflow)



www.flowtime.eu