



Vähemalt kaks paari kingi ja lisamõtteid

Personalijuht keskastme juhi kingades
PARE Akadeemia klubi

Karl Laas
upsteem.com

Justiitsministeerium



Justiitsministeerium



CREATIVE UNION

colored mass of gray ovals is arranged to create something extraordinary

fic
Flux Rebond et Conseil

upsteem.com

Keskjuhi arusaam oma tööst inimeste juhina - mis on minu vastutus ja roll?

- Valida, arendada, loobuda
 - Arendada (RIK, JuM, SiM)
- Eraldada terad sõkaldest (RIK, SiM)
 - RIK – kellele mida, mille alusel?
 - SiM – kuidas teha rasked valikud?
- Hoida fookuses põhiülesandeid ja eesmärki, süstematiseerida, jälgida täitmist
- Julgustada, aidata, innustada
- Näidata ja leida võimalusi, näha suurt pilti ja seoseid

Janus oli väga vana itaalia jumal, ta oli värvate, uste, ja üldse sisse- ja väljapääsude jumalus, keda roomlased hiljem seostasid asjade/maailma algusega. Valvsast värvavahist muutus ta kõige alguse jumaluseks, Jupiteri eelkäijaks! Teda kujutati kahepealiseks, ette ja taga vaatavana (nn. jaanuspea / "druulij Janus", kahe näoline Janus). Roomas hõliti tema foorumil asuva templi kahte sissepääsu sõja ajal alati avatuna ning rahu ajal suletuna. Januarikuu – aeg, mil inimesed vaatavad tagasi ja edasi – oli pühendatud Janusele. Temale oli pühendatud ka kuude ja päevade algus. Palves pöörduti kõigepealt tema poole, ta pea oli kujutatud rooma väikeimal vaasmündil, assil. Tema kohta ei ole eriti palju müüte, kuigi ühel korral suuts ta tänu oma liisilmapaariile püüda kinni nühm Camra, kellele meeldis oma armukeksi seksuaalselt õritada ja nende eest siis minema joosta... Nende poeg sai tähtsa Alba Longa linna kuningaks. Janust peeti Itaalia vanimaks kuningaks, ta olivat osutanud külastajakust Saturnusele.

Prioriteetid ja valikud juhi igapäevatoos, kuidas asetub inimestega seonduv igapäeva töölauale

- Projektid / inimesed / mina kui Talent
- (SiM) Tehniline personalitöö max 5 % ajast, inimestega seonduv töö u 40 % ajast, formaalne otsustamine, juhtimine ja sisuline töö u 55 % ajast
- Vajadus kujundada harjumus kohtuda oma juhtidega
- Tahan rohkem infot, see peab olema alati kättesaadav

Millised keskjuhi teadmised on vajalikud ning kasulikud **personalijuhile?**

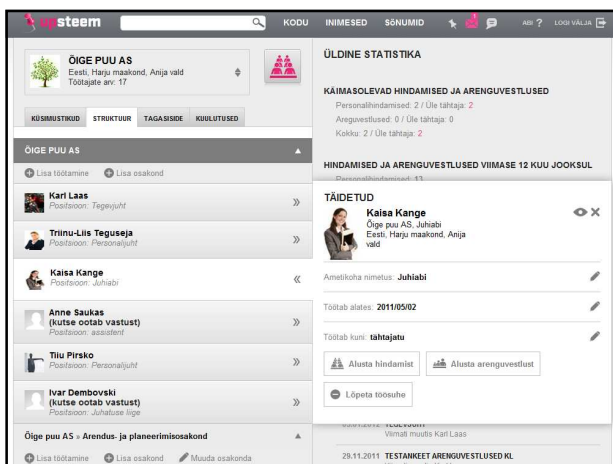
- Juht on oma alluvate coach, personalijuht on juhtide coach ja abi personaliküsimustes
- Parim teadmine organisatsioonist kui tervikust, millised ootused tulemuste ja vajadused personali osas? Liinitöö, kasvulava, think-tank ...
– SiM (UaO), RIK (IT-abi, ÕKIS haldurid)
- Inimeste edukuse ja motiveerituse seis, kokkulepped ja kavad edasise osas
- Personalijuhil kaardis kogu organisatsioon (JuM)
- Teada: kes, kus, mida ja miks...

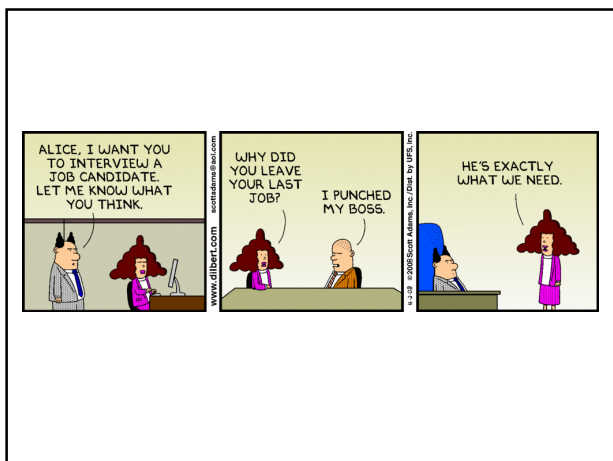
The screenshot shows the 'Upsteam' web application interface. At the top, there are navigation tabs: KODU, INIMESED, and SÕNUMID. Below this, there's a search bar and a user profile for 'KARL LAAS'. The main content area is divided into several sections: 'TÖÖALASED KONTAKTID' (Work-related contacts) listing people like Anne-Mai Lõpp, Annika Merin, Ants Lusti, Raido Roop, Tõnu Runnel, and Priit Haamer; 'SAADA SÕNUM ADRESSAADILE ANNE-MAI LÕPP' (Send message to Anne-Mai Lõpp); 'PROJEKTID' (Projects) listing 'Upsteam Fraktal koostöö' and 'Tõukimise projektid'; 'ORGANISATSIOONID' (Organizations) listing 'Upsteam.com OÜ'; and 'TEGEVUSGRUPID' (Activity groups) listing 'CV-D'.

The screenshot shows a detailed profile for 'ANNE-MAI LÕPP' in the 'Upsteam' application. It includes a header with 'Laadi alla PDF-ina' and 'Alusta arenguveestlust'. The profile details include: 'Personalihindamine, katseaja lõpp', dates 'Alustatud: 1.10.2012', 'Tähtaeg: 16.01.2012', and 'Lõpetatud: 17.01.2012'. It also shows 'Uldhinnang: 5.35 / Üldhinnang endale: 6.44', a list of 'Vastajad' (Participants) including Karl Laas, Raido Roop, and others, and a 'VASTUSTE JÄRJEKORD ON MUUDETUD!' (Order of responses has changed!) notification. At the bottom, there are sections for 'ERIALASED OSKUSED' (6.4 / 6.25) and 'PROFESSIONAALNE JA ERIASELT PÄDEV' (6.9 / 6.0).

Mida ootan personalijuhtimise funktsioonilt, mis on minu jaoks keerulised teemad?

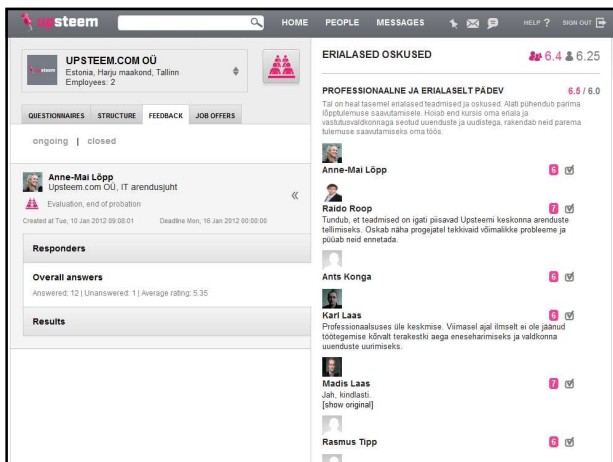
- Personalijuht aitab keskjuhil "ellu jääda"
- Kust leian järgmised head inimesed (organisatsiooni seest või väljast – kuidas?) - järgnevusplaanid, rahulolu...
- Personalijuht kui **personaleetik, coach ja psühholoog** – kuidas teha juhina õigeid otsuseid, kuidas neid kommenteerida, kuidas pidada raskeid vestlusi?
- Selged ja arusaadavad kontseptsioonid – värbamine, arendamine, motiveerimine, üleminekud, vallandamine – juhendamine rakendamisel ka minule alluvatele juhtidele
- Tehniline abi - tuleta meelde katseajad ja hindamised, pidev kontakt – aita hallata infot, aita värvata
- Süstematiseeri ja anna ülevaade, osale talentide arendamises, kohtume vähemalt kord kuus






Mis iseloomustab head koostööd personalijuhi ja juhi vahel, kuidas seda luua ja hoida?

- Me juba kohtusime minu värbamise ajal ... HR on organisatsiooni visiitkaart
- Vastastikune usaldus kujuneb tööintervjuude käigus – võime jälgida, läbi viia
- Tugi ka raskete otsuste juures. Aita, kui vaja...
- Me ei tea alati, kuidas on õigem või kuidas meie inimesi mitte ära rikkuda – nõuanded on teretulnud
- Abi juhtide arendamisel
- Süsteemi ühine pidev täiustamine, standardite ja parimate praktikate väljapakumine





Ametijuhend, kompetentsimudel, tulemuskokkulepped... Kui palju ja kellel on ruumi loominguks – inimesed on ju erinevad? Kellel on õigus kahelda ametijuhendi ajakohasuses?

 **upsteem.com**

Täna tähelepanu eest!

Karl Laas
karl.laas@upsteem.com
(+372) 53 468 213
Skype: karl_laas

- Info koduleheküljel: www.upsteem.com
- Lisaküsimused: sales@upsteem.com
