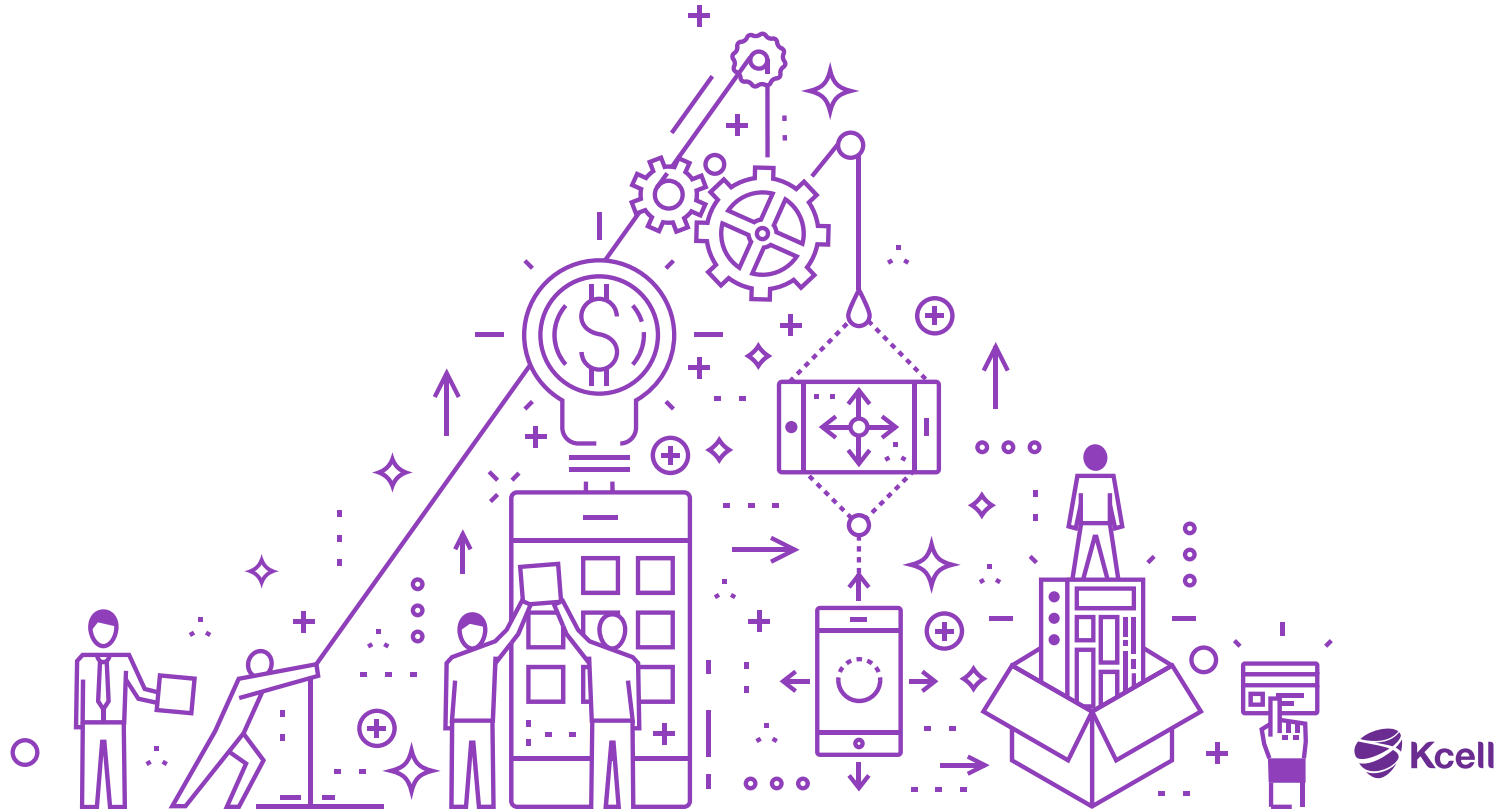


Kultuur ja tulemused

Arti Ots



Mõned faktid Kcellist

- Kasahstani suurim mobiilioperaator
- Noteeritud Londoni ja Almatõ börsil
- Osa Telia Company grupist
- ~10 miljonit klienti
- 1800 töötajat

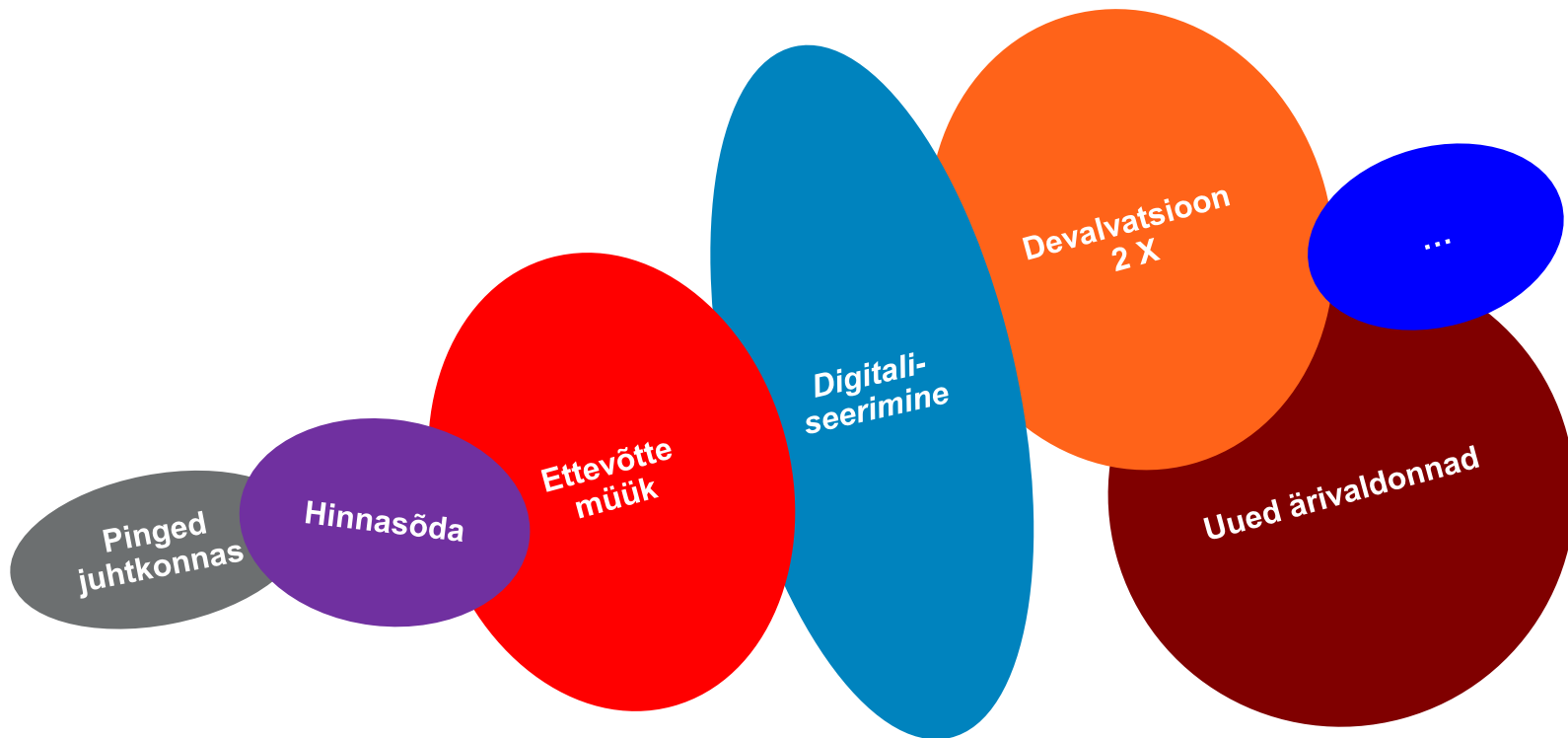


Millest juttu tuleb

- Miks kultuuri muutmisega teadlikult tegeleda?
- Ettevõtte kultuur ja selle areng spiraaldünaamika (*spiral dynamics*) perspektiivist
- Kcelli teekond – põhjused ja tagajärjed
- Kuidas teadlikult arendada kultuuri soovitud tulemuste saavutamiseks

Vorm määrab tulemused...

Uus olukord nõudis oluliselt kiiremat muutustega kohanemist



Kultuuri areng organisatsioonis

Holistiline, globaalne

Kõrge teadlikkus, suur mõte

Konsensus

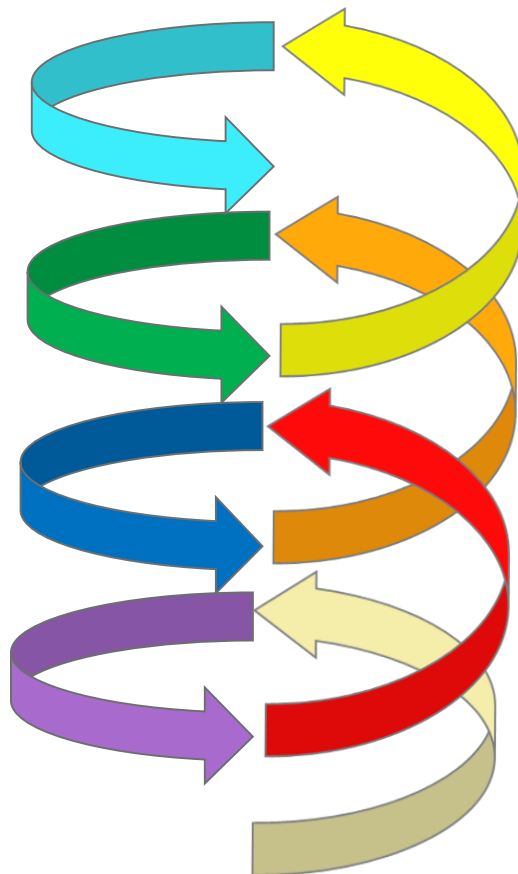
Kõik on võrdsed, poliitiline korrektsus, kooskõla, koos otsustamine

Reeglid

Üks õige tee, autoritaarsus, juhendid, reeglite järgimine toob edu

Kuulumine

Harjumused, traditsioonid, vanemate kogu, selged rollid



Süntees, kreatiivsus

Areng, suur pilt, taipamine, vastuolude lahendamine

Edu

Eesmärgipärane, tulemused on edu kriteeriumiks

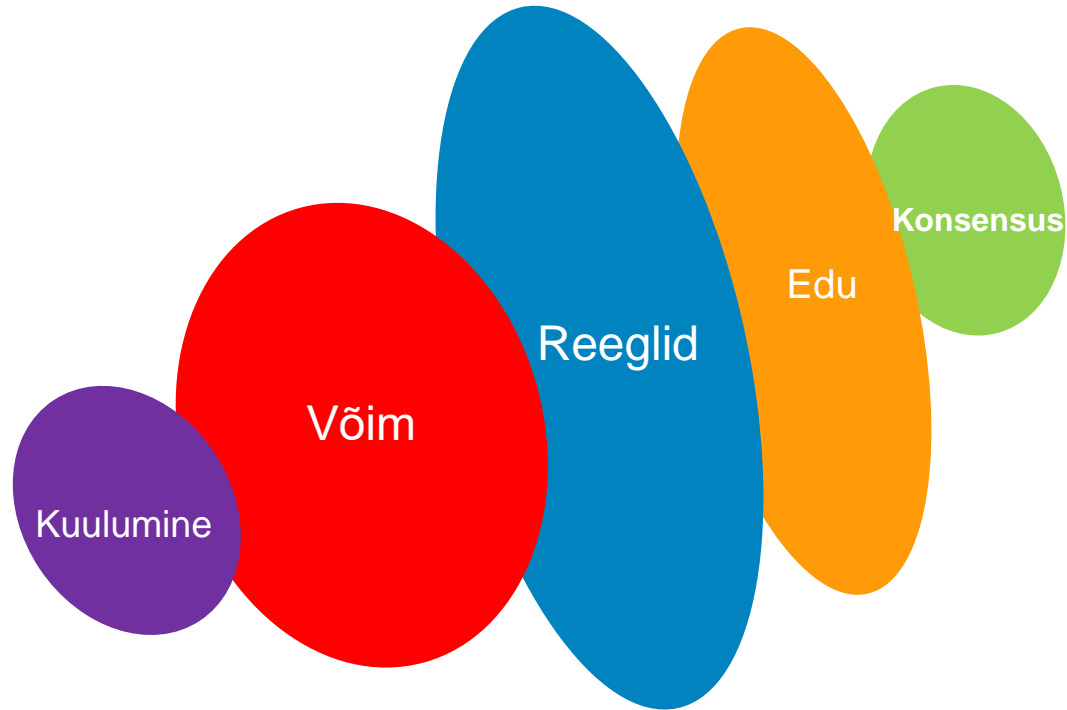
Võim

Ego-tsentiline juhtimine, poliitika, tugevama võim

Püsijäämine

turvalisus, ellujäämine

Kcelli areng on olunud kiire, kuid võim ja reeglid domineerivad endiselt



Kcelli väärtused

Olla enda parem versioon

Reegilid

praktilisus

Edu

Drive ja
elluviimine

Konsensus

#Koostöö

Poliitika,
juhised

«7 eduka Kcelli juhi
omadust»

4 Dx

Integratsiooni-
sessioonid

Soovitusindeks

Fasiliteerimine

Meeskonnaülesed
eesmärgid

Vertikaalne
Leadership

Juhtkonna
treening

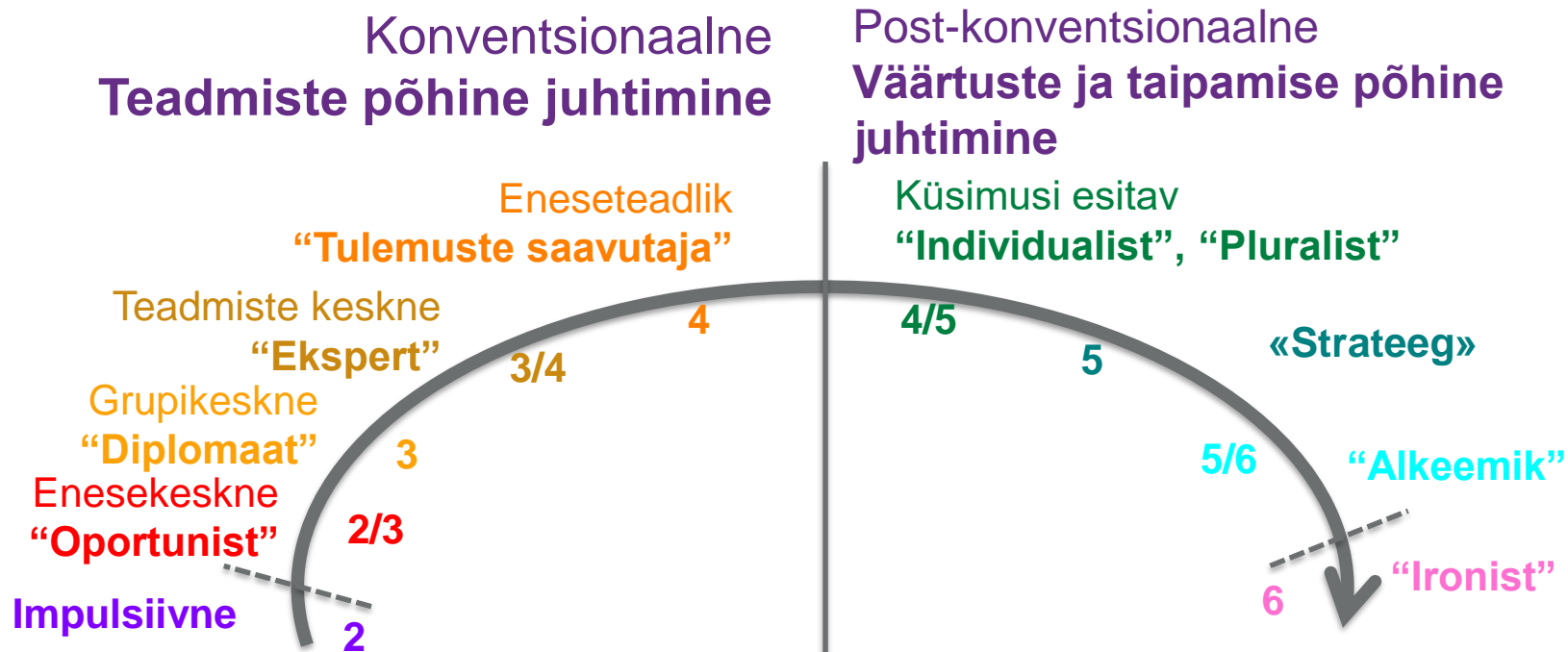
Ühtees

#Integrity

Juhtkonna adekvaatsus ja koostöövõime on määrava tähtsusega

- Õiged inimesed bussi – valed välja
- Töötamine nii “saba” kui “sarvega”
- “*No nonsense*” lähenemine
- Ei poliitikale

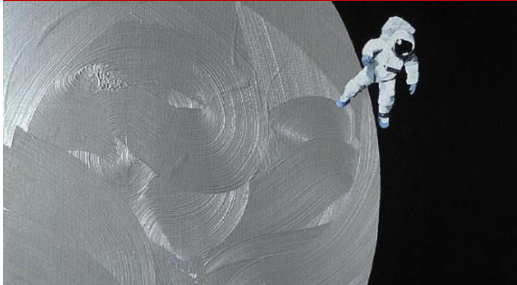
Arengu toetamiseks on vaja mõista kus tasandil juhid on



Peamine tähelepanu järeltulijate arengule

“*Heat Experience*”

1. Juht teeb seda esimest korda
2. Tulemused loevad
3. Suur risk läbikukkumiseks
4. Juhtkonna fookus
5. Tohutult ebamugav



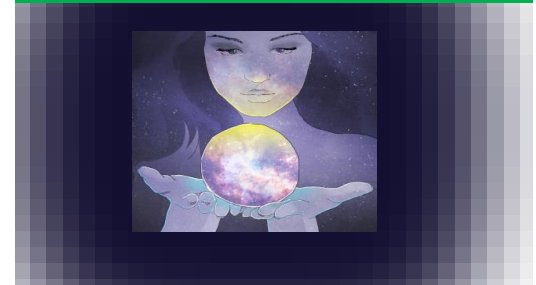
Erinevate vaatenurkade areng

Mitme vaate arendamine juhtides võimaladab keerulistes olukordades paremini navigeerida



Tähenduse loomine

Arendada juhtides võimet sünteesida keeruliste olukordade erinevaid vaatenurk



Küsimused mida endale oma organisatsiooni kohta esitada

- Kas organisatsiooni “vorm” vastab tänastele ja tuleviku ülesannetele?
- Millist muutust on vaja ja läbi mille seda soovime saavutada?
- Kas juhtkond on ühtne ja võimeline seda muutust ellu viima?

