

# Check-list organisatsiooni kohta

Tööheaolu on korras	Tööheaoluga on probleeme
Töötajad teavad ettevõtte eesmärgid ning seda, kuidas nende töö eesmärkidega seotud on.	Organisatsioonis on segadus, ei osata panna töid tähtsuse järjekorda, kulutatakse energiat valedele asjadele.
Igaüks teadvustab oma rolli ja ülesandeid. Igaühe ülesanne on ka vajadusel kolleegide abistamine.	Esineb dubleerivaid tegevusi ja samas selliseid ülesandeid, mis pole kellegi asi. Oma tegemisi kiputakse kiivalt varjama.
Organisatsioonis on vajalikke oskusi. Oskuste juhtimine on ennetava iseloomuga ja planeeritud tegevus.	Oskusi õpitakse siis, kui tekib kiire vajadus. Võtmeoskused on mõne kindla inimese käes ning nende inimeste asendamine on keeruline.
Töös on võimalus areneda.	Töös seistakse oskuste mõttes paigal või toimub taandareng. Töös ei ole võimalust särada.
Organisatsiooni toimimismudelid on töötajat toetavad ja vastavad vajadusele.	Organisatsioon on liiga jäik või ebaselge. Liiga palju aega kulub organisatsioonist tulenevatele küsimustele, vähe põhitööle.
Töömaht on sobiv.	Osal töötajatest on liiga palju tööd, osal liiga vähe.
Tööle on meeldiv tulla, tööd on jaotatud õiglaselt ja töötajate tugevusi arvestades. Töötajaid koheldakse võrdsetel alustel.	Töötajatel on ebaõigluse kogemusi, mõningaid töötajaid soositakse põhjendamatuult. On probleeme töötajate väärtustamisega.

# Check-list organisatsiooni kohta

Tööheaolu on korras	Tööheaoluga on probleeme
Teatakse, kuidas erinevates olukordades käituda.	Käiakse nagu ümber palava pudru – vastuseid ja otsuseid ei tule.
Juhi (ettevõtte) ja töötaja eesmärgid arutatakse koos läbi ning leitakse ühine suund.	Juht ja töötaja ei käsitle õnnestumisi, arengukohti ja eesmärke süvitsi, vaid nendest räägitakse möödaminnes.
Aega ja energiat jääb ka muuks kui tööks. Töö ei kurna.	Töötaja ei saa mõjutada ajakasutust. Valdav on tunne, et ikka ei ole piisavalt tehtud.
Toimitakse ühiste reeglite järgi, toetatakse kolleege rasketes olukordades.	Absentism ja presentism, ebasobiv käitumine.
Muutusi viiakse läbi vajaduse korral ja need on hoolikalt ette planeeritud. Muutusi juhitakse kuni lõpuni välja.	Uus muutus tuleb enne, kui eelmine on jõutud ellu viia. Muutusi ei põhjendata ning osapooltele ei anta võimalust midagi mõjutada.
Organisatsioonis on kokku lepitud sisemise kommunikatsiooni põhireeglid. Kedagi ei koormata liigselt, aga antakse oluline ja vajalik info edasi.	Kommunikatsioon on ebaselge. Ühelt poolt meilide tulv koormab, teisalt jäävad olulised asjad rääkimata. Inimesi juhitakse pigem e-posti teel kui isiklikult.
Töötajad omavad oma töös mõjutamisvõimalusi. Organisatsioonis on kokku lepitud osalemist soosivad tegevused (arutelud, tagasiside jne).	Töötamine põhineb korraldustel, esineb vastasseisu ülemuste ja alluvate vahel.