

Jokaisesta voi kasvaa Leijona

Erkki J. Anttila



Parempi-kirjat, Genisys Oy
Helsinki 2008

SISÄLLYSLUETTELO

Alkusanat

Luku 1

Yhteispeli paremmaksi pelisääntöjä noudattamalla

Ensimmäinen luku perustelee yhteispelin kehittämisen tarvetta ja motivoi muuttamaan asenteita työpaikalla.

- 1.1. Työpaikan reilu peli vaikuttaa koko elämään - samoin epäreilu peli
- 1.2. Työpaikalla kohtaavat ainutlaatuiset ihmiset
- 1.3. Pelisääntöjä tarvitaan, että yhteistyö ja parantaminen sujuvat
 - 1.3.1. Tarvitaan uudenlaiset pelisääntökirjat
 - 1.3.2. Miten tehdä asiakkaalle oikeat asiat oikein
 - 1.3.3. Miten tehdä työyhteisöön liittyvät asiat oikein
 - 1.3.4. Työyhteisöön liittyvien asenteiden muokkaaminen kannustaviksi ja joustaviksi
 - 1.3.5. Henkilöiden omien asenteiden kasvu aikuisuuteen
- 1.4. Ihmiset haluavat muutosta työyhteisöjen toimintaan ja asenteisiin
- 1.5. Jokainen kasvaa ja muuttaa asioita, kun muutos perustellaan ja johdetaan oikein

Luku 2

Organisaatioiden tulokset vaihtelevat jopa 300 % tekemisen asenteista riippuen

Toinen luku esittelee sarvikuonon, kameleontin ja leijonan – jokainen heistä menestyy työssään, mutta hyvin erilaisilla asenteilla ja keinoilla sekä vaihtelevin tuloksin.

- 2.1. Sarvikuono, kameleontti ja leijona ovat esimerkkihahmoja
- 2.2. **Sarvikuono** tuhoaa 50-200 % tuloksesta tietämättään.
- 2.3. **Kameleontti** menettää 0-100 % tuloksestaan vihellelleen
- 2.4. **Leijona** tekee 100-200 % tulosta tietoisesti
- 2.5. Esimerkki: kolme erilaista tulosta samassa liiketoiminnassa

Luku 3

Kertomukset suomalaisista organisaatioista

Kolmas luku katselee sarvikuono-, kameleontti- ja leijona-organisaatiota omin ja vierain silmin.

- 3.1. Kertomusten tausta ja toteutus
- 3.2. Sarvikuonolla on paha olo. Teppo S:n koulutusyritys
 - 3.2.1. Yksin vaikka läpi harmaan kiven
 - 3.2.2. Olen tyytyväinen nykytilanteeseen

- 3.2.3. Koeaika meni yhdeksi huutamiseksi
- 3.2.4. Halusin iloisemman työilmapiiriin
- 3.2.5. Kehittämistoiminta on vain kulissi
- 3.2.6. Pakko pärjätä kun en uskalla vaihtaa muuallekaan

3.3. Kameleonttifirmassa mennään kaikessa rauhassa.

- 3.3.1. Eteläisen kaupungin tapa toimia
- 3.3.2. Mukavasti menee
- 3.3.3. Terapeutit ovat turhia
- 3.3.4. Kaipaam haasteita ja meininkiä
- 3.3.5. Olen täällä elämäni loppuun

3.4. Sarvikuonosta leijonaksi. Kertomus Leijona-Vaneri Oy:stä

- 3.4.1. Leijona-Vaneri Oy:n tapa toimia. Maria K:n näytön paikka
- 3.4.2. Luottamusmies Eero N:n näkökulma: noustiin uudelle tasolla kaikissa asioissa
- 3.4.3. Laitosmies Mikko K:n näkökulma: Marian johtamistyyli ajoi minut toisen alan yritykseen
- 3.4.4. Tuotantopäälikkö Sari M: vihdoinkin saan käyttää koko kapasiteettini
- 3.4.5. Koneenhoitaja Jonna S:n näkökulma: nyt meitä kohdellaan ihmisinä

3.5. Yhteenveto esimerkeistä

Luku 4

Tee lyhyt leijonatesti

Neljäs luku esittelee leijonatestit, jotka paljastavat mihin tyyppiin organisaatiosi, työyhteisösi , esimiehesi ja sinä itse kuulutte.

- 4.1. Pikatesti
- 4.2. Organisaation toimintojen testi
- 4.3. Työyhteisöön/ esimieheen liittyvien toimintojen testi
- 4.4. Työyhteisöön liittyvien asenteiden testi
- 4.5. Omien asenteiden ja toimintojen testi
- 4.6. Tavoitteiden määrittely

Luku 5

Vauhdita esimiehen muutosta omassa organisaatiossasi

Viides luku antaa selkeät ohjeet esimiehelle, miten muuttua tehokkaammaksi ja luottamuksen arvoiseksi. Lisäksi ohjeet organisaatiolle, miten toimia mikäli esimies ei ymmärrä itse muuttua.

- 5.1. Leijona paremmille metsästysmaille
 - 5.1.1. Leijonan kasvukertomus
 - 5.1.2. Leijonan treeniohjelma
 - 5.1.3. Työyhteisön toimintavaihtoehdot leijonan kanssa
 - 5.1.4. Työyhteisön tositoimet leijonan kanssa
- 5.2. Kameleontin kiinniotto
 - 5.2.1. Kameleontin kasvukertomus

- 5.2.2. Kameleontin ryhtiliike
- 5.2.3. Työyhteisön toimintavaihtoehdot kameleontin kanssa
- 5.2.4. Työyhteisön tositimet kameleontin kanssa
- 5.3. Sarvikuonon kesytysohjeet
 - 5.3.1 Sarvikuonon kasvukertomus
 - 5.3.2. Sarvikuonon itsekesytys
 - 5.3.3 Työyhteisön toimintavaihtoehdot sarvikuonon kanssa
 - 5.3.4. Työyhteisön tositimet sarvikuonon kanssa
- 5.4. Yhteenveto: erilaiset esimiehet tarvitsevat erilaiset keinot kehittymiseensä.

Luku 6

Aloita parempi työelämä tänään!

Viimeinen luku kertoo lyhyesti kirjan keskeisen sanoman ja antaa ohjeet kehityksen vauhdittamiseksi omassa organisaatiossasi.

- 6.1. Helpompi työelämä on kaikkien ulottuvilla
- 6.2. Muutoksen toteuttaminen on virkistävää ja yllättävänkin helppoa

Alkusanat

Onko työyhteisösi toiminta kannustavaa, lepsua vai nujertavaa? Tämän kirjan ilosanomana on, että siirtyminen kannustavaan kulttuuriin on jokaisen työyhteisön ulottuvilla!

Tarvitaan vain asenteiden muuttaminen paremmiksi, jolloin työpaikasta tulee leikkikentän sijasta pelikenttä, jossa noudatetaan yhteisiä pelisääntöjä. Kirja sopii jokaiselle esimiehelle ja luottamushenkilölle, jota kiinnostaa parempi menestyminen vähemmällä vaivalla.

Sarvikuono, kameleontti ja leijona ovat **uusia hahmoja**, joilla kuvataan erilaisten työyhteisöjen kannustavaa, lepsua tai nujertavaa johtamista ja toimintaa. Ongelmana on, että **sarvikuono, kameleontti ja leijona elävät erilaissa todellisuuksissa – tietämättään!**

Kirja **auttaa tunnistamaan** eri hahmojen kipupisteet ja **tarjoaa rohdot parempaan** työhyvinvointiin, kannattavuuteen ja kilpailukykyyn.

Hahmoille on tutkimusprojektin aikana löydetty yli 500 ominaisuutta, jotka erottavat ne toisistaan. Tutkimus paljastaa myös, että **leijona tekee 2-3 kertaa paremman tuloksen kuin sarvikuono**, lähes millä toimialalla tahansa. Tutkimuksessa on tutkittu satoja suomalaisia organisaatioita, niiden johtamista, henkilöstön tyytyväisyyttä sekä tuloksia.

Tämä kirja aloittaa kirjasarjan, joka parantaa niin tulosta kuin omistajien, johtajien, esimiesten, toimihenkilöiden ja työntekijöidenkin hyvinvointia työpaikoilla – sekä yksityisissä että julkisissa organisaatioissa, pienissä ja isommissa työyhteisöissä.

Parempi olo työpaikalla vaikuttaa suoraan organisaatioiden tuloksentekokykyyn. Kirjasarja antaa työkalut organisaation suorituskyvyn parantamiseen.

Jotta monia organisaatioita vaivaava raskas asia olisi kevyempi käsitellä, ongelmia lähestytään pääosin kertomuksilla. Kuvat havainnollistavat viestit ja toivottavasti keventävät tunnelmaa.

Kirja perustuu neljään asiaan:

- **Erkki. J. Anttilan mittavaan kokemukseen kouluttajana, tutkijana ja konsulttina** sadoissa suomalaisissa pk- ja suuryrityksissä ja kymmenissä kansainvälisissä yrityksissä. Asiakkaita ja valmennettavia hänellä on ollut kahdeksassa Euroopan maassa, Venäjällä ja Libanonissa.

Ydinpäätelmä kansainvälisiltä markkinoilta on, että kaikista maista löytyy ahkeria ja älykkäitä ihmisiä, jotka haastavat suomalaiset ja useimmat vielä halvemmalla: Suomessa pitää siis keskittyä tekemään oikeita asioita oikein.

- **30-vuotiseen työhistoriaan** suomalaisissa suuryrityksissä, julkisissa organisaatioissa, pk-yrityksissä ja mikroyrityksissä.

Jokaisen työyhteisön menestystä arvioitaessa vastaan tulee yhteisön toimivuus. Jokaisen organisaation perusyksikkö on 1-15 ihmistä, organisaation laajuudesta ja omistajasta riippumatta.

- **Oivallukseen, että lähes jokainen organisaatio ja ihminen kuvittelee pärjäävänsä aika hyvin ja tavoitteidensa mukaisesti.**

Todellisuudessa vain harvat ovat huippuluokkaa. Huippuorganisaatioille on yhteistä se, että ne eivät selittele eivätkä luule: ne tietävät oman tasonsa ja kehittävät sitä nöyrästi eteenpäin.

- **Oivallukseen, että sarvikuono-, kameleontti- ja leijona-organisaatiot & -ihmiset elävät erilaisissa maailmoissa – tietämättään!**

Heillä on erilaiset prosessit, työyhteisöön liittyvät toiminnot, asenteet esimiestyöhön, ote työyhteisöjen toimintaan ja erilaiset henkilökohtaiset asenteet.

Kyse on siitä halutaanko muutosta vai edetäkö niin kuin ennenkin. Koska sarvikuono ei pidä keskustelua edes tarpeellisena, on kirjaan valittu testejä, jotka voi tehdä yksinkin mikäli löytyy rohkeutta kyseenalaistaa omat asenteensa ja toimintatapansa.

Kirjan kolme hahmoa – sarvikuonon, kameleontin ja leijonan – on luonut yhdessä kirjoittajan kanssa Aamulehden piirtäjä Juha Sihto.

Kirjan esimerkit on kerätty sekä sadoista haastatteluista että kotimaisista ja kansainvälisistä johtamisen materiaaleista. Kertomusten takana on todellisia johtajia, muita esimiehiä ja työntekijöitä, mutta tarinat on tarkoituksellisesti sekoitettu. Mikäli esimerkki tuntuu tutulta, sen takana voi olla työtoveri omasta organisaatiosta tai jopa lukija itse.

Kirjasarjaan seuraa myöhemmin jatko-osia, jotka keskittyvät kukin yhteen kirjassa esitettyyn kehittämisen kohteeseen.