

# MITÄ OIVALLUKSIA KIRJA PITÄÄ SISÄLLÄÄN?

Vuosien kokemus erilaisista työtehtävistä on koulunut minut yksinkertaistamaan asioita sekä kuvaamaan niitä visuaalisesti. Tavoitteena on ollut aina saada kaikki kuvattua yhdelle arkille tai fläpille siten, että kokonaisuuden voisi hahmottaa helposti munkkilatinnan sijaan. Silloin pystyy kuvaamaan vain olennaisen.

Uran käännekohtien ja oivallusten kautta olen myös joutunut miettimään omaa johtamista ja sen kiteyttämistä olennaisiin asioihin. Jokainen käännekohta tai pieni oivaltava nöyryytys on vienyt asiaa eteenpäin ja yksinkertaisemmaksi.

Haasteiksi omaan kehittymiseen esimiehenä ovat nousseet seuraavat kysymykset:

**Voisiko johtaminen olla helppoa?**

**Voisiko johtaa ihmisiä ilman, että tarvitsee funktiolaskinta ja eri tilanteisiin sopivia kaavoja?**

**Voisiko johtamisessa kehittyä helposti päivittäin?**

**Voisiko johtaa ilman, että johtaa näkyvästi?**

**Voisiko johtaminen olla arjessa läsnä?**

**Saisiko johtamisen yksinkertaistettua juuri itselle sopivaksi?**

Vuosien harjoittelun ja virheiden jälkeen vastaus on **kyllä**.

Johtaminen on yksinkertaista, jos niin haluaa ja oivaltaa.

Tämän yritän kirjassa kuvata avaamalla **arvostus-arvostelu** käsitettä aluksi oman kehittymiseni ja omakohtaisten virheiden kautta. Yritän yksinkertaistaa johtamista niin, että jokainen voi kokea sen helpoksi ja itselleen ominaiseksi asiaksi. Meissä jokaisessa on sisäänrakennettuna yksinkertainen johtamisen malli, jonka voi helposti saada hyötykäyttöön omien oivalluksen kautta.

”  
*Yksilön  
viihtyvyyden  
ja yrityksen  
menestymisen  
välillä on harvoin  
mitään ristiriitaa.*

Kirjassa on myös paljon taustaa ja omia erilaisia esimerkkejä matkan varrelta, joko **positiivisia** tai **negatiivisia**. Myös negatiivisista asioista ja esimerkeistä voi mielestäni oppia, siksi en ole rajoittanut sisältöä vain positiiviseen tapaan kommunikoida ja johtaa. Joskus negatiivinen esimerkki herättää jopa paremmin.

Jokainen toisen ihmisen kohtaamistilanne voisi olla yksi esimerkki. Me voimme itse vaikuttaa niissä tilanteissa siihen, onko se **punainen** vai **vihreä**. **Huono** vai **hyvä**. Pääasiana olisi vain muistaa niissä kohtaamistilanteissa pohtia omaa käytöstä ja sitä lisäarvoa, minkä tuo esimiehenä, joko sille kohdatulle ihmiselle tai työnantajalle. Tai molemmille. Yksilön viihtyvyyden ja yrityksen menestymisen välillä on harvoin mitään ristiriitaa.

Tämän kirjan avulla yritän poistaa päivittäisistä johtamisen tilanteista väkisin johtamisen. Haluan yksinkertaistaa johtamista arvostuksen käsitteen kautta niin, että siitä ei tehdä tiedettä tai ismiä. Kirjan tarkoituksena on vähentää johtamisen stressiä ja matemaattista luonnetta.

**Johtaminen pitäisi olla johtamista ilman johtamista.  
Yksinkertaista.**

Ajatuksenani on ollut saada johtaminen sellaiseksi oman pään sisäiseksi toiminnoksi, johon ei tarvita MBA-tutkintoa, ei tilannejohtamisen tai työpsykologian syvällistä ymmärtämistä vaikkapa Dr. Philin tapaan, erilaisista kurssitodistuksista ja tittelilitatioista puhumattakaan. Siihen ei tarvita korkeakoulututkintoa, ei väitöskirjaa, ammattikoulututkintoa eikä mitään muutakaan jonkin alan yksityiskohtaista osaamista. Vain nöyrän miehen tai naisen avointa mieltä ja toisen aitoa arvostamista. Tavallisessa arjessa ja niissä kaikkien ihmisten kohtaamisissa eri tilanteissa. Työelämässä tai elämässä yleensä.

Alun perin tarina lähti liikkeelle omasta tilanteestani. Halustani päästä helpommalla ja miettiä omaa johtamistapaani kokonaan uusiksi tilanteessa, jossa edessäni hämmötti täysin uusia haasteita. Oma tapani johtaa piti kiteyttää itselle ja esittää kaikille työntekijöille, jotta yhteistyötä ja yritystä olisi helpompi rakentaa kohti yhteistä tavoitetta. Alussa oli hauras mielikuva ja jäsentymätön esitys omasta johtamistavasta. Vuosien aikana halu yksinkertaistaa ja löytää omalla kohdalla johtamisen ydin on saanut minut aina palaamaan tähän aiheeseen.

Yritän tässä kirjassa kiteyttää ymmärrettävästi mitä johtaminen voisi tarkoittaa käytännössä, ja mikä sen helppo malli olisi.

### **Haluaisin tuoda lukijalle omat oivallukseni jaettuina:**

- ▶ esimiehenä toimiminen/oleminen on muita arvostava palvelufunktio
- ▶ ihmisten johtamisessa ja arvostuksessa on mahdollista kehittyä päivittäin
- ▶ omaa johtamista voi yksinkertaistaa ja siinä voi olla parempi
- ▶ johtaminen on helppoa, ja malli siihen on meillä kaikilla sisäänrakennettuna

### **Oman johtamisen kehittämiseksi kirjassa on:**

- ▶ Johtamisen taustan mietintää ilman tieteellistä perustelua tai viittauksia
- ▶ omakohtaista mietintää työhistoriasta, myös virheistä
- ▶ paljon **negatiivisia** ja **positiivisia** esimerkkejä oivaltamisen pohjaksi

- ▶ työkaluja ja kysymyksiä pohdittavaksi
- ▶ vähän höpöhöpöjuttujakin
- ▶ tärkein kiteytys muistettavaksi

Tärkeimmällä kiteytyksellä tarkoitan käsiteparia:

## Arvostelu - Arvostus

Tämä kiteytys on tärkein asia, mitä toivon jokaisen lukijan muistavan tästä kirjasta.

Avaan sitä eri tavoin monessa kappaleissa sekä asiayhteydessä. Kun oivallat sen omasta näkökulmastasi, on siinä kaikki se johtamisen, kommunikoinnin ja läsnäolemisen perusta mitä ikinä tarvitset töissä, kotona, ystävien kanssa tai missä tahansa toisen ihmisen kohtaamisissa.

Jokainen voi omalta kohdaltaan miettiä, onko asia sovellettavissa noin, vai pitääkö sitä jotenkin muuttaa.

## NYKYINEN JOHTAMISTAPANI

Nykyistä johtamistyyliäni voisi kutsua vaikkapa johtamiseksi ilman erityistä johtamista. Uskon vahvasti siihen, että ihmiset tekevät omassa elämässään isoja päätöksiä ja suoriutuvat vaikeista asioista itsenäisesti ilman ohjausta tai niskaan puhaltamista. Miksi he eivät onnistuisi samalla tavalla töissä, jos siihen vain annetaan aidosti mahdollisuus?

Mahdollisuus olla oma itsensä, käyttää vahvuuksiaan, kehittää epäkoh-  
tia ympärillään ja vaikuttaa kaikkiin itseä koskettaviin asioihin. Jokai-  
sella on ajatuksia siitä, miten asioita pitäisi viedä eteenpäin ja miten