

Aki Ahlroth

JÄRKYTÄ AVOIMUUDELLA

Silmät avaavia ja vähän kiusallisiakin
näkökulmia työelämään ja johtamiseen

Alma Talent
2017 Helsinki

Copyright © 2017 Alma Talent Oy ja Aki Ahlroth

ISBN: 978-952-14-2922-4

ISBN: 978-952-14-2923-1 (sähkökirja)

ISBN: 978-952-14-2924-8 (verkkokirja)

Kansi: Tiina Haavistola

Kannen kuva: Alekski Tikkala

Taitto & tekstaukset: Taru Tarvainen

Paino: BALTO print 2017, Liettua

Anna palautetta kirjasta: protoimitus@almamedia.fi

SISÄLLYS

LAUTASLIINA, JOKA MUUTTI ELÄMÄNI	11
1 ORGANISAATIO SYNTYY IHMISISTÄ	17
Työ itsessään on työhyvinvoinnin ytimessä	17
Jokainen meistä	21
Jäädytätkö vai kiihdytätkö?	23
Hyvän työpaikan tunnistaa henkilöstön halusta osallistua ..	26
Kun tieto ei kulje.....	31
Arvotonta menoa	35
Johto saa organisaatiokulttuurin, jonka se ansaitsee	41
Tekemättä jättämisen kulttuuri	43
Yksi sukupolvi ei määrittele työelämän pelisääntöjä	46
Huumori – työyhteisön tuho vai lumo?	49
Avautumisjonon päässä palveleva johtaja	54
Jos sitä ei ole strategiassa, sitä ei ole olemassa	59
2 KONTROLLOIMATONTA JÄRKEVYYTTÄ	67
Anna aina enemmän kuin otat	67
Ismiä köyhdyttävät ajatteluamme	70
Joutilas voi olla itsensä johtamisen mestari	73
Diagnoosin tekeminen kuuntelematta potilasta	78

Johtajan yksinäisyydestä	81
Toisistamme välittäminen on kryptonittia kiusaamiselle ...	86
Muutos kurjistaa epätäydellisyyttään peittelevän arkea	90
Kaikille yhteiset taidot.....	94
Ankeuttajien armoilla.....	98
Rationaalinen ja tunteeton mies on myytti – myös bisneksessä.....	102
Aloita kyseenalaistaminen itsestäsi.....	106
Jokainen tiimi tarvitsee kuutionsa	110
Uhriutumisen anatomiasta.....	115
3 KERMAPERSEET PELASTAVAT	123
Minua et voi sitouttaa	123
Palkitseminen määrittelee organisaatiosi kulttuurin	127
Ihmiset tekevät työpaikan.....	131
Erilainen ei ole välttämättä kulttuuriin sopimaton	136
Tutki. Haaveile. Löydä.....	140
Kohtele työnhakijaa kuin parasta asiakastasi.....	146
Kasvuyrityksessä rekrytointi on tärkeämpää kuin myynti ..	153
Työnantajakuva kumpuaa sorvin äärestä.....	159
Sivutuotteena kasvu ja kannattavuus	164
Kulmahuoneen mielenkiinto herää tekojen kautta.....	168
Säännöt tekevät luottamuspuolan näkyväksi.....	172
Jalkautuva HR oppii tuottamaan arvoa.....	178
4 TYYNİ MERI EI SYNNYTÄ TAITAVIA MERİMIEHIÄ	185
Ilman kermaperseitä olemme pulassa	185
Pomokin on palautteemme arvoinen.....	189
Johto on usein muutoshankkeensa pahin vihollinen.....	192

Porttikielto toimialakonkareille	196
Rohkeuden vai kriisin kautta	200
Horisontaalisen urakehityksen puute pöhöttää organisaatioita.....	205
Oireileva työntekijä janoaa järkevyyttä.....	211
Tasapuolisuus on pomon investointi tulevaisuuteen.....	214
Erittäin hyvä muttei täydellinen.....	218
Työstä irrotettu kehittäminen on puuhastelua	221
Esimieskin on asiantuntija	225
Älä tapa intohimoa tarpeettomalla byrokratialla	227

5 IHMISKÄSITYKSESTÄ SEN TUNNISTAA.....	235
Poissa jaloista	235
Luottamuspuhe ilman konkretiaa on hurskastelua	239
Digitalisaatio on hyvä renki mutta huono isäntä.....	245
Aallonpohjassa johtaja on paljaimmillaan.....	247
Johto asettaa riman korkeuden	252
Paapovan johtajan työpäivä.....	255
Palveleva johtaja ei paistattele parrasvaloissa.....	258
Lapin hangilta kajahtaa	261
Tulos tai ulos – alisuoriutumisen kaksi puolta	266
Vain muutaman lupauksen tähden	270
Asemavallasta päihtynyt ei liikuttele massoja	275
Liimapersejohtaja vieraantuu organisaation todellisuudesta.....	280
Johtajaksi oikeista syistä.....	284

VÄLITILINPÄÄTÖS	291
TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄN TEESIT	295