

**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](mailto:protoimitus@almamedia.fi)*

# SISÄLLYS

---

<b>LAUTASLIINA, JOKA MUUTTI ELÄMÄNI .....</b>	<b>11</b>
<b>1 ORGANISAATIO SYNTYY IHMISISTÄ .....</b>	<b>17</b>
Työ itsessään on työhyvinvoinnin ytimessä .....	17
Jokainen meistä .....	21
Jäädytäkö vai kiihdytäkö? .....	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
<b>2 KONTROLLOIMATONTA JÄRKEVYYTTÄ .....</b>	<b>67</b>
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
<b>3 KERMAPERSEET PELASTAVAT .....</b>	<b>123</b>
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
<b>4 TYYNİ MERI EI SYNNYTÄ TAITAVIA MERİMIEHIÄ .....</b>	<b>185</b>
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
<b>5 IHMISKÄSITYKSESTÄ SEN TUNNISTAA.....</b>	<b>235</b>
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
<b>VÄLITILINPÄÄTÖS .....</b>	<b>291</b>
<b>TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄN TEESIT .....</b>	<b>295</b>