

Toimintatavat menestyksen edistäjinä

Network TwentyOne

Aleksi Ihalainen

Opinnäytetyö

Tammikuu 2016

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Yritystoiminnan kehittämisen koulutusohjelma

Tekijä(t) Ihalainen, Aleks	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä 13.1.2016
	Sivumäärä 57	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: X
Työn nimi Toimintatavat menestyksen edistäjänä Network TwentyOne		
Tutkinto-ohjelma Yritystoiminnan kehittämisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Juha Ruuska		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Toimeksianto tuli aivan omasta halusta tutkia aihetta, koska olen itsekin aktiivisesti Network TwentyOne koulutusjärjestelmässä mukana. Olen huomannut toimintatapojen vaikuttavan hyvin vahvasti ihmisten elämään positiivisesti, joten halusin niistä myös tietoa lisää. Tavoitteena on saada selville tukevatko Network TwentyOne toimintatavat menestymään sekä miten toimintatavat, joita opetetaan, vaikuttavat ihmisten tapaan ajatella.</p> <p>Opinnäytetyö kohdistuu Network TwentyOne koulutusjärjestelmässä mukana oleville ihmisille ja heidän kokemuksiinsa asiasta. Heille toteutettiin verkkokysely, jonka pohjalta tuloksia arvioidaan tarkemmin. Työn teoreettinen viitekehys muodostuu näistä käsitteistä: menestys, itsensä kehittäminen, toimintatavat menestykseen, tehostavat menetelmät, itsensä kehitysharjoitteet. Syvennyn ajattelun kehittymiseen koulutusjärjestelmän kautta. Suoria vastauksia ei tule selville siitä mistä ajatus on kehittynyt mihin, koska tuloksia ei kyseisten henkilöiden kohdalla voida mitata menneessä ajassa. Mutta uskon niistä selviävän silti todella paljon jokaiselle.</p> <p>Tuloksista voi huomata merkittävää ajattelutavan muutosta lähes jokaisen vastanneen kohdalla, kun he kertovat omista kokemuksistaan. Monille vastanneille on noussut elämästään asioita selvemmin esille, jotka ovat heille tärkeitä, kun he ovat käyneet Network TwentyOne-koulutus tapahtumissa. Sekä ne toimintatavat, jotka toistuvat koulutusjärjestelmän kautta nousevat arvoina esille käytöksessä. Todella moni huomaa menestyksen tulevan toimintatapojen seuraamisesta, joka helpottaa menestymistä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) menestys, toimintatavat, Network Twentyone, kehittämisharjoitteet, itsensä kehittäminen.		
Muut tiedot		

Author(s) Ihalainen, Aleksi	Type of publication Bachelor's thesis	Date 13.1.2016 Language of publication: Finnish
	Number of pages 57	Permission for web publication: X
Title of publication The practices promoting success Network TwentyOne		
Degree programme Degree Programme in Entrepreneurship Development		
Supervisor(s) Juha Ruuska		
Assigned by		
Abstract <p>The assignment originated from the author's own desire to explore the topic, as he is also actively involved in the Network TwentyOne the education system. The author had noticed the practices affecting very strongly people's lives positively, therefore, he wanted to obtain more information about the practices. The aim was to find out if the practices supported the Network TwentyOne to thrive. Another aim was to find out how the practices that are taught affected people's way of thinking.</p> <p>The thesis relates to people involved in the Network TwentyOne education system, and to their experiences on the matter. An online survey was conducted to those people, and the results based on the survey are evaluated in more detail. The theoretical framework consists of the following concepts: success, self-development, policies to success, enhance processes, self-development exercises. The author focused on the development of thinking through the education system. Direct answers were not found out since the results, regarding the persons mentioned, cannot be measured in the past tense. However, the author believes the results will be informative.</p> <p>The results showed a significant paradigm shift in almost every respondent's responses, as they told about their own experiences. Many respondents had found out matters from their own lives that were significant, after they had participated in the Network TwentyOne training events. In addition, the practices which are repeated through the education system, are emphasized as values in their behavior. Many people noticed that success followed when the practices were applied, which facilitate success.</p>		
Keywords/tags (subjects) Success, Policies, Network TwentyOne, development exercises, self-development.		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto.....	3
2	Tutkimusasetelma	3
	2.1 Tavoite	3
	2.2 Tiedonkeruu.....	4
	2.3 Toteutus.....	4
	2.4 Analysointi	5
	2.5 Network TwentyOne.....	6
	2.6 Network TwentyOne Historia	7
	2.7 Tapahtumat	8
	2.8 Toimintaperiaatteet.....	8
	2.9 Aloitus-strategiat	12
3	Itsensä kehittämisen ajattelutapoja.....	16
	3.1 Menestymisen määritelmä.....	16
	3.2 Prosessin laki.....	19
	3.3 Tärkeysjärjestyksen laki	22
	3.4 Kumpikin voittaa	22
	3.5 Yritä ensin ymmärtää, sitten tulla ymmärretyksi	24
	3.6 Synergia.....	26
	3.7 Ainoa asia, jota voit hallita täydellisesti	27
4	Itsensä kehittämisen toimintatavat	28
	4.1 Ole proaktiivinen	28
	4.2 Aloita tavoite mielessäsi	30
	4.3 Kaikki asiat luodaan kahdesti.....	31
	4.4 Pareton periaate 20/80- periaate.....	32
	4.5 Empaattinen kuuntelu	33
	4.6 Uudistu ja kehitä itseäsi kaikilla tasoilla	34
5	Itsensä kehittämisen harjoitukset.....	37
	5.1 Proaktiivinen menettelytapa	37
	5.2 Henkilökohtainen ohjelmanjulistus	38
	5.3 Ajankäytön nelikenttä.....	39
	5.4 Kuinka näkökulman saa muutetuksi.....	41
	5.5 Kuinka opit kääntymään toisten puoleen.....	42
	5.6 Hyvän itsetunnon kaava	44

6	Tulokset	46
6.1	Osallistumisaika	46
6.2	Tapahtumat	47
6.3	Itsensä kehittämiseen käytetty aika	48
6.4	Myönteisyys	49
6.5	Kasvu	49
6.6	Kokemukset	50
6.7	Kehitettävät	51
6.8	Tavoitteiden asettaminen.....	51
6.9	Menestys.....	52
6.10	Hyödyt.....	53
6.11	Suositteluihmat teokset.....	53
6.12	Suositukses.....	54
7	Pohdinta	54
7.1	Työn reliabiliteetti- ja validiteetti	56
	Lähteet.....	57
	Liitteet	59
	Liite 1. haastattelurunko	59

Kuviot

Kuvio 1.	Kuvataan proaktiivista käytöstä (Covey 2004, 77.)	29
Kuvio 2.	Tärkeysjärjestyksen asettaminen (Maxwell 2002, 44.)	32
Kuvio 3.	Kasvun ja muutoksen spiraali (Covey 2004, 321.)	35
Kuvio 4.	Henkilökohtainen vaikutuspiiri (Covey 2004, 89.)	37
Kuvio 5.	Ajankäytön nelikenttä (Covey 2004, 159-160.)	39

Taulukot

Taulukko 1.	Koulutusjärjestelmässä mukana olemisaika.....	46
Taulukko 2.	Tapahtumiin osallistumiskerrat	47
Taulukko 3.	Viikosta käytetty aika lukemiseen ja äänitteiden kuuntelemiseen	48
Taulukko 4.	Tavoitteiden kehittyminen	51

1 Johdanto

Network Twentyone on maailman suurin itsensä kehittämisen koulutusjärjestelmä, haluan tutkia, minkälaisia vaikutuksia tämän koulutusjärjestelmän mukana olevilla ihmisillä on tullut sen aikana. Sekä miksi ihmiset vapaaehtoisesti seuraavat ja suosittelvat sitä eteenpäin vuosi toisensa jälkeen.

Tein verkkotutkimuksen ihmisille, jotka ovat olleet Network TwentyOne toiminnassa mukana alle vuoden aina yli 10 vuotta mukana olleille, miten he ovat kokeneet itsensä kehittämisen heidän elämässään vaikuttavan, sekä onko sillä ollut vaikutusta kyselyyn vastanneiden menestykseen elämässä sekä liiketoiminnassa.

Pureudun Network TwentyOne toimintaperiaatteisiin sekä kuinka arvot ohjaavat koulutusjärjestelmässä mukana olevien toimintaa jokapäiväisissä toimissa. Network TwentyOne on perustettu alun perin Amway-liiketoimintaa harjoittavien ihmisten liiketoiminnan kehittämisen tueksi vuonna 1989. Sitä seuraavat myös monet muutkin ihmiset, jotka haluavat kouluttaa itseään ympäristössä, joka muodostuu ihmisistä, jotka pyrkivät koko ajan menestymään ja parantamaan omaa sekä muiden elämää. Network TwentyOne on levinnyt 35 eri maahan ja toimii 25 eri kielellä tällä hetkellä. Network TwentyOne on todellinen oppiva organisaatio, jota seuraa vapaaehtoisesti miljoonat ihmiset ja kehittävät sitä omilla kokemuksillaan ja tekemisillään.

2 Tutkimusasetelma

2.1 Tavoite

Tavoitteena on pohtia, tukeeko Network TwentyOne ihmisten menestystä toimintatavoillaan. Ongelma, jota lähdin selvittämään, miten Network TwentyOne toimintata-

vat ohjaavat itsensä kehittämiseen ja vaikuttavat sitä kautta menestykseen. Sekä arvioida miten tavat mitä koulutusjärjestelmä opettaa, vaikuttaa ihmisten ajatteluun sekä toimintaan.

Tämän vuoksi käytin kvalitatiivista tutkimusta jolla pyritään löytämään ilmiölle selitys. (Kananen, J. 2013, 25.)

2.2 Tiedonkeruu

Kysymykset lähdettiin muotoilemaan niin, että niihin pystyy vastaamaan omien kokemusten kautta, tiedossa on myös, että vastaajat ovat olleet eri ajan mukana Network TwentyOne koulutusjärjestelmässä, mikä voi vaikuttaa mahdollisesti vastauksien syvyyteen.

Laadullinen tutkimus tarkoittaa mitä tahansa tutkimusta, jonka avulla pyritään ”löydöksiin” ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja (Strauss & Corbin 1990.)

2.3 Toteutus

Verkkotutkimus toteutettiin syyskuun 2015 aikana 22 henkilölle, ja siihen tehtiin yksi kyselypohja, johon kaikki vastasivat omien henkilökohtaisten kokemustensa perusteella. Vastanneet ovat vasta aloittaneet koulutusjärjestelmässä tai olleet siinä jopa yli 10 vuotta mukana.

Koska tutkimus on kvalitatiivinen, niin ei voida tulosten tulkinnassa antaa takeita niiden olevan tosia. Ne ovat suuntaa antavia tulkintoja, joita täytyy tulkita oman näkökannan kautta vapaammin.

2.4 Analysointi

Tutkimusmenetelmänä käytin laadullista kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, Tutkimus on hypoteesiton eli tutkimuksen tuloksista ei ole ennako-oletuksia. Aineiston keruun tarkoituksena ei siis ollut vahventaa olemassa olevia hypoteeseja vaan luoda sellaisia. (Eskola & Suoranta 1998, 19-20.)

Tulosten analysoinnissa arvioidaan myös, miten ihmisten halu kehittää itseään kasvaa, mitä pidempään he ovat koulutusjärjestelmässä mukana.

Network TwentyOne Organisaatiota tarkastellaan ajattelu prosesseina, joissa toimijoina ovat ihmiset. Kyseessä ovat ihmisten sisäiset prosessit, ihmisten väliset prosessit ja näihin prosesseihin liittyvät erilaiset vuorovaikutuksen ja yhteistyön muodot. Ihmisten rooli on jopa niin korostunut, että organisaation rooli jää tarkasteluissa vähäiseksi. Organisaation rakenteita, ohjausjärjestelmiä tai muita organisaatiotason tekijöitä käsitellään jonkin verran, mutta kuitenkin suhteellisen vähän verrattuna ajattelun lähtökohtaan eli siihen, että organisaatio on ihmisten muodostama kokonaisuus. (Moilanen 1998, 56.)

Tarkasteluissa korostuu se, että organisaation ajattelu- ja toimintamallit ovat palautettavissa yksilöön ja yksilön vastaaviin malleihin. Väliin tulevista muuttujista ei juurikaan puhuta, vaan ajatellaan, että se mikä toimii yksilötasolla, toimii myös organisaatiotasolla. (Moilanen 1998, 56.)

2.5 Network TwentyOne

Ydinarvot

Sydän

Liiketoiminta on työkalu... opettaa meille periaatteita.

Visio

Keitä me olemme yhdessä, uskon meidän tulevan menestyviksi.

Arvot

Tiimi ihmisiä, ovat yhdessä ja yrittävät kasvaa, sekä muuttavat ja auttavat ihmisiä.

Keitä me olemme

Me varustamme ihmisiä, me rohkaisemme ihmisiä ja palkitsemme ihmisiä.

(n21corp.com 2015.)

Vision merkitys oppimiselle näkyy siinä, että vain henkilökohtaisesti arvokkaaksi koettua asiaa tavoitellaan riittävästi. Tällöin myös oppiminen korostuu, sillä yksilöt ovat valmiita oppimaan, jos asia on heille riittävän arvokas. (Senge 1990, 206,225.)

Elämässä kantavia voimia ovat arvot, unelmat ja tavoitteet. Ei suinkaan ole sattumaa, että samat asiat määrittävät myös yritysmaailman toimintaa. Yritys, jolla ei ole yhteisiä arvoja ja tavoitteita, on vain joukko ihmisiä vailla suuntaa. Toisin sanottuna, yritys jossa jokainen sitoutuu arvoihin ja jakaa samat unelmat, on matkalla hyvää vauhtia kohti menestystä. (Alasaarela J. 2015 Blogi 30.10.2015)

Network TwentyOne ydinarvoista voi todeta toiminnan olevan ihmisiin painottuvaa, kun heidän tarkoituksensa on muunmuassa. Liiketoiminnan kautta opettaa toimintaperiaatteita ihmisille. Keskeisinä tekijöinä toiminnassa ovat myös yhdessä tekeminen, muiden auttaminen sekä saavutuksista palkitseminen.

2.6 Network TwentyOne Historia

Network TwentyOne perustaja Jim Dornan perusti koulutusjärjestelmän Amway liikkeenharjoittajien tueksi vuonna 1989 yhdessä vaimonsa Nancy Dornanin kanssa.

Network TwentyOne toimii 35 eri maassa ja 25 eri kielellä, Network TwentyOne kordinoi kansainvälisesti 350 liiketoimintatapahtumaa joka viikko ympäri maailmaa. Käyttäen apunaan Amwayn kaikista menestyneimpiä liikkeenharjoittajia ympäri maailmaa. (n21corp.com 2015.)

Network TwentyOne suunnittelee ja tuottaa liiketoiminnan harjoittajille koulutusmateriaalia kansainvälisesti ja käyttää apunaan CD muotoa sekä digitaalisia äänitteitä, jotka on nauhoitettu liiketoimintatapahtumista ympärimaailmaa. Network TwentyOne suosittelee myös kirjoja, joiden avulla pystyy saavuttamaan asioita ja ymmärtämään muita ihmisiä paremmin elämässä. (n21corp.com 2015.)

Network TwentyOne tarjoaa kansainvälisesti käänteen tekevän liiketoiminnan tukimateriaalin Amwayn itsenäisille yrittäjille tapahtumien ja materiaalien muodossa oppiminen, tunnustukset ja motivointi ovat tärkeä osa Amwayn liiketoimintaa. (n21corp.com 2015.)

2.7 Tapahtumat

Network TwentyOne järjestää kolmenlaisia tapahtumia Scandinavian alueella:

Open: avoin liiketoimintamallin esittely tilaisuus. tarkoituksena pureutua liiketoimintamallin antamiin mahdollisuuksiin. Kesto 45min. Järjestetään yleensä joka toinen viikko.

BDS: Business Development Seminar, eli liiketoiminnan kehitys seminaari. Jossa saadaan enemmän tietoutta liiketoiminnasta. Kesto 3 tuntia. Järjestetään yleensä kahden kuukauden välein.

WES: Weekend Seminar, eli viikonloppu seminaari. Tämä tapahtuma avaa todella paljon sitä kuinka kansainvälinen liiketoiminta on kyseessä, ja saadaan näkemystä ympäri maailmaa toimivilta ihmisiltä. Kesto 3 päivää, järjestetään 3 kertaa vuodessa.

2.8 Toimintaperiaatteet

Network TwentyOne on koulutuksellinen yhteisö, joka luo mahdollisuuden oppia toimintaperiaatteita, joita voi käyttää missä liiketoiminnassa vain. Kaikki toimintaperiaatteet pohjautuvat koettuihin asioihin, jotka toimivat parhaiten käytännössä ja ne on todistettu toimiviksi yli 40 vuoden kokemuksella. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Network TwentyOne on perustettu periaatteiden pohjalle, joiden mukaan toimia. Tällä halutaan estää ihmisiä tekemästä jokaista virhettä itse monta kertaa. Tällä luodaan menestystä ja oppimista nopeammin, mikä voidaan opettaa myös toisille ihmisille. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Emme käytä ihmisiä kasvattamaan liiketoimintaa, vaan käytämme liiketoimintaa kasvattamaan ihmisiä

Liiketoiminnan on tarkoitus kasvattaa ihmistä ja auttaa häntä löytämään omat vahvuudet ja heikkoudet, sekä opettaa auttamaan muita ihmisiä eteenpäin. Sekä opettaa molemminpuolista voitto asetelmaa ihmisille eli voitto - voitto ajattelua, joka auttaa jokaista osapuolta menestymään, ei vain toista osapuolta. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Se mikä huomioidaan ja tunnustetaan tulee tehdyksi

Koko palkitsemisjärjestelmä on perustettu tälle periaatteelle, koska liiketoimintaa ei voida mitata pelkästään liikevaihdon perusteella. On tärkeää myös katsoa, miten opetat muita ihmisiä ja olet heidän kanssaan tekemisissä. Ihmisiä palkitaan niistä asioista, joista on pitkällä aikavälillä hyötyä, eikä sen perusteella, mitä on saatu aikaan lyhyellä aikavälillä. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Mitä mittaat se myös kasvaa

Tällä periaatteella pyritään katsomaan useampaa asiaa ihmisten liiketoiminnassa, koska pelkkä liikevaihdon tarkastelu ei kerro mihin joku on menossa, täytyy tarkas-

tella useita asioita. Tätä kutsutaan elonmerkkien tarkasteluksi; henkilökohtainen liikevaihto, montako ihmistä on liittynyt liiketoimintaasi, montako ihmistä sinulla on mukana tapahtumissa, kuinka moni ryhmästäsi kouluttaa itseään jatkuvassa koulutusohjelmassa, kuinka monta esitelmää olet näyttänyt, paljonko kehität myös itseäsi. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Aloita tekemällä jotain pientä

Tämä periaate opettaa ihmiset tekemään jotain. On tärkeämpää tehdä jotain vaikka huonosti kuin olla tekemättä yhtään mitään, muista epäonnistua eteenpäin eli vaikka epäonnistut, niin et jää paikallesi vaan yrität uudestaan. Jos en näytä esitelmää kenellekään, niin liiketoimintani ei kasva mihinkään. Kaikki suuri perustuu pieniin asioihin joita teemme joka päivä. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Et vedä puoleesi mitä haluat, vaan mitä olet

Se mitä on jokaisen sisällä, näkyy siinä ketkä ihmiset kiinnostuvat liiketoiminnasta. Sinun asenne ja luonne, joko lisäävät sinun liiketoimintaa tai vähentävät sitä huomattavasti. Tämän takia Network TwentyOne suosittelee ihmisille kirjoja sekä äänitteitä kuunneltaviksi, jotta jokainen voi kehittää itseään ja omaa asennettaan. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

20/80 periaate

Suurin osa tuloksista tulee hyvin pieneltä osalta ihmisiä, tämä sama periaate toistuu hyvin monessa muussakin liiketoiminnassa. Kaikki eivät vain tule tekemään samanlaisia tuloksia eikä sitä kannata jäädä miettimään. Se mitä kannattaa tehdä on keskittyä niihin henkilöihin ketkä haluavat mennä eteenpäin. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Tasapaino

Liiketoiminnassa ei voi keskittyä vain yhteen osa-alueeseen, koska se ei tule tuomaan mitään tulosta pitkällä aikavälillä, jos keskittyy ainoastaan yhteen asiaan, niin kaikki

muu jää huomiotta. Täytyy tehdä tasaisesti asioita eteenpäin, jotta kasvu ja kestävyys tulee pysymään pidempään. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Ei ristilinjailua

Työskentele vain oman tiimisi kanssa, kunnioita tiimiä, jossa työskentelet, äläkä mene jakamaan muiden tiimien kanssa negatiivisuuttasi. Tämä periaate on jokaisen omalla vastuulla, koska ketään ei voida kieltää jakamasta kokemuksiaan muiden tiimien kanssa. Ihmiset eivät tiedä toistensa taustoja kun he puhuvat asioista, jotka eivät ole onnistuneet, tai onko hänen asenteessa jotain korjattavaa vai jonkun toisen. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Ihmiset voivat suositella kaikkia muita paitsi itseään

On paljon helpompi suositella toista henkilöä, ja hän voi suositella sitten sinua. Jos yrittää suositella vain itseään, niin kaikki muutkin yrittävät tehdä samoin, eikä kukaan ota neuvoja vastaan keneltäkään siinä vaiheessa. Kukaan kirjailijakaan ei suosittele omaa kirjaansa takakannessa, vaan siellä on aina joku ulkopuolinen kertomassa mielipiteenä kirjasta. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Kopioituminen

Ensin opit asian, sitten teet sen itse, ja opetat sen seuraavalle. Tätä kautta liiketoiminta kasvaa, kun nämä yksinkertaiset kopioitavat tavat siirretään aina eteenpäin muiden opittavaksi ja opetettavaksi. Kun asiat pidetään yksinkertaisena, sekä näytetään omalla esimerkillä miten toimintatavat toteutetaan, ja ohjataan vielä muutkin käyttämään samoja työkaluja toimintaan. (Dornan 2012, äänite a) Weekend seminar.)

Ajattelumallit vaikuttavat asioiden havainnoinnin ja toiminnan ohjaamisen ohella siihen, kuinka yksilö oppii. Mallit estävät yksilöiden ja organisaatioiden oppimisen, koska mallit pitävät yksilöt totutuissa tavoissa ja käytännöissä. Malleilla viitataan yksilön toimintaan vaikuttavista puolustusmekanismeista. Nämä mekanismit estävät

yksilöä oppimasta, koska niiden avulla yksilö pyrkii suojelemaan itseään oppimistilanteisiin liittyvältä tuskalta ja epävarmuudelta. (Senge 1990, 178,182.)

Kuinka yksilön pitäisi pyrkiä kehittämään asioiden alitajuista hallintaa. Tällä pyritään siihen, että yksilö pystyisi paremmin hallitsemaan monimutkaisia ja vaikeita asioita, mahdollisesti vielä useita yhtä aikaa. Tässä yhteydessä korostuu myös alitajunnan merkitystä oppimiselle – taidot vaativat harjaantumista, ennen kuin ne muuttuvat alitajunnan avulla toimiviksi. (Senge, 1990, 161 – 163.)

2.9 Aloitus-strategiat

Unelmoi

Monesti ihmiset eivät mieti että he unelmoivat, heillä on kuitenkin ajatus, että he haluavat jotain. Mutta se on täysin sama asia loppujen lopuksi. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Kun aloitat tekemään liiketoimintaa sinun on hyvä määrittää mikä saisi sinut tekemään asioita mitä haluat elämääsi. Mitä haluat tämän liiketoiminnan tuovan elämääsi, oletko valmis tekemään sen eteen jotain. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Kaikille asioiden tai unelmien määrittäminen tai edes ajattelevinen ei ole kovin helppoa alkuun. Kun pystyy määrittämään asian mitä haluaa niin paljon, että on valmis tekemään asioita mitkä ovat kaukana omalta mukavuusalueelta pystyy lähtemään helpommin liikkeelle. Kaikki liiketoiminta on turhan tuntuista jos et tiedä minkä takia sitä teet. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Tee lista ja päivitä sitä

Siinä vaiheessa, kun yrität tietää kaiken, ennen kuin teet mitään, tehokkuus häviää ja odostat maailman tappiin asti. Tärkeintä on lähteä tekemään jotain, jotta pääset alkuun ja saat myöhemmin selville, onko tämä sinulle vai ei. Kasvu tapahtuu samalla kun tekee jotain ja reflektoi tekemisen jälkeenpäin tai matkan varrella. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Auta ihmisiä alkuun miettimään muita, joille voi kertoa liiketoiminnasta, jotta pääsee alkuun ja liikkeelle. Mieti ihmisiä, ketkä haluavat mahdollisuuden ja kerro heille siitä ja opeta heidät tekemään samoin. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Opettele sopimaan tapaaminen

Kuinka opit sopimaan tapaamisia, jotta tapaaminen menee sujuvasti eteenpäin ilman monimutkaisuutta, opi erottamaan tapaamisen sopiminen mahdollisuuden kertomisesta. Kun kuulet ihmisten olevan turhautuneita omiin tilanteisiinsa, niin täytyy olla valmis kertomaan, mitä itse tekee. Ja sopia tapaaminen. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Pidä asiat yksinkertaisena, kunnes tapaat ihmisen, koska asiat voi ymmärtää todella väärin tietämättä mistä on kyse. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Kun olet miettinyt puheesi valmiiksi, kun joku kysyy mitä teet. Niin osaat esittää liiketoiminnan selkeästi ja lyhyesti sekä edetä siitä luontevasti kohti tavoitteita. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Opettele näyttämään liiketoimintaesitelmä

Ei ole mitään väliä, onko esitelmä hyvä vai huono, kun teet sitä ensimmäisiä kertoja. Kun on nähnyt muutaman muiden näyttävän esitelmän, on hyvä valmistautua itsekin tekemään samoin, koska muuten olet vain pelkkä muiden seuraaja eikä homma etene. Harjoittele, kun alat tekemään, niin liiketoiminnan näyttäminen kopioituu muillekin. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Läpivienti prosessi

Käy läpi asioita, jotka ihmetyttävät ihmisiä ja pelottavat sekä ovat epäselviä alussa.

Käytä niitä toimintatapoja, joita opetetaan Network TwentyOne koulutusjärjestelmässä. Muista olla ymmärtäväinen ja kuuntele ihmisten asioita.

Jokaista asiaa tehdessä on hyvä pitää mielessä, että toimintatavat kopioituvat eteenpäin tiimeissä. Jonka takia on hyvä miettiä mitä tapoja haluaa opettaa muille ja mitä ei. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Tee päätös sitoutua

Kun aloitat, niin kukaan ei odota sinulta sitoutumista. Kun olet saanut kokemusta ja alkanut tekemään asioita tavoitteiden mukaan, niin siinä vaiheessa sinun täytyy tehdä päätös. Haluatko todella tehdä tätä eteenpäin tulevaisuudessa, koska on todella turhauttavaa tehdä liiketoimintaa, josta ei tule tuloksia, kun ei ole päättänyt saada niitä. Liiketoiminnan täytyy alkaa löytää prioriteetti elämässäsi, jotta se alkaa löytää tuloksellisuutta. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Aseta tavoitteita ja toimi tiimin kanssa

Kun on määrittänyt tavoitteita, niistä on hyvä myös kertoa muille. Tiimi voi auttaa aina helpommin niissä eteenpäin kun he tietävät niistä. Mikään ei ole tehokkaampaa asioiden eteenpäin viemistä kun tavoitteiden asettaminen ja niiden jakaminen. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

Pidä yllä prosessia ja kopioiduta tapoja

Täytyy myös muistaa toteuttaa tapoja, joita opettaa muille, koska sinä olet ainut, joka voi näyttää esimerkkiä, kuinka niitä tehdään. Mikäli niitä jättää toteuttamatta, niin luultavasti kaikki muutkin jättävät ne tekemättä. Se mitä arvostat tärkeäksi, sitä myös tulet tekemään. (Dornan 2012, äänite b) Weekend seminar.)

3 Itsensä kehittämisen ajattelutapoja

3.1 Menestymisen määritelmä

Maxwell uskoo, että menestyäkseen ihminen tarvitsee ainoastaan neljää asiaa.

Ihmissuhteet: Suurin menestykseen vaadittava taito on se, että osaa tulla toimeen toisten ihmisten kanssa. Se vaikuttaa kaikkeen ihmisen elämässä. Ihmissuhteesi joko kehittävät sinua tai rikkovat sinut. (Maxwell 2000, 11-12.)

Varustautuminen: Yksi merkittävimmistä asioista, on se, että lähimmät ihmisesi määrittävät menestyksesi tason. Jos unelmoit suuria, saavutat unelmasi ainoastaan tiimin avulla. (Maxwell 2000, 11-12.)

Asenne: Ihmisten asenne ratkaisee sen, millä tavoin he suhtautuvat elämään päivittäin. Asenteeni on ratkaisevammassa roolissa kuin kykysi siinä, mille tasolle pääset. (Maxwell 2000, 11-12.)

Johtajuus: Kaikki nousee tai kaatuu johtajuuden mukana. Jos haluat lisätä henkilökohtaista tehokkuuttasi, pääset siihen ainoastaan kehittämällä johtajaominaisuuksiasi. (Maxwell 2000, 11-12.)

Olen huomannut, että nämä kaikkia periaatteita painotetaan Network TwentyOne koulutusjärjestelmässä. Vaikka kaikkia osa-alueita ei heti osaisikaan täydellisesti, niin on hyvä alkaa kehittää jokaista missä haluaa tulla paremmaksi. Koska sillä on suora vaikutus menestykseen liiketoiminnassa. Oli kyse mistä tahansa liiketoiminnasta.

Jotkut menestystä vaille jääneet ihmiset uskottelevat itselleen, että sitten, kun he saavuttavat huomattavaa menestystä tai havaitsevat itsessään jonkin lahjan, mistä eivät ole aikaisemmin olleet tietoisia, he alkavat kiinnittää huomiota siihen, kuinka he voisivat muuttaa toisten ihmisten elämää. Minulla on kuitenkin heille uutisia. Monet ihmiset, jotka epäonnistuvat jatkuvasti, epäonnistuvat, koska he eivät ajattele ketään muuta kuin itseään. Heitä huolestuttaa se, mitä toiset mahtavat ajatella heistä. He touhottavat kovasti, jotta kukaan ei pääsisi hyötymään heistä. He keskittyvät jatkuvasti oman tonttinsa suojelemiseen. (Maxwell 2000 150-151.)

Ensinnäkin sinun tulee ajatella toisia enemmän kuin itseäsi. Suurin syy kielteisiin ajattelutapoihin ja heikkoon mielenterveyteen on minäkeskeisyys. Itsekeskeisyys loukkaa paitsi läheisiä myös itsekästä ihmistä itseään. Se johtaa epäonnistumisiin, sillä se pitää henkilön henkisesti kielteisessä oravanpyörässä. (Maxwell 2000 150-151.)

Varsinkin liiketoiminnassa on hyvä miettiä muiden mielipiteitä, mutta ei välttämättä yrittää muuttaa niitä omalla toiminnallaan. Aina voi antaa neuvon jostain kirjasta tai tapahtumasta, mihin olisi hyvä osallistua, ja kehittää sitä kautta omaa ajatustaan laajemmaksi. Epäonnistuminen tulee niin helposti jos vain jää paikoilleen yksin miettimään mitä seuraavaksi pitäisi tehdä. Eikä usein tule tehtyä yhtään mitään.

Tässä Kiyosaki on kertonut kolme hänen mielestään tärkeintä asiaa mihin kannattaa keskittyä, jotta pystyy menestymään mahdollisimman hyvin.

1. Kassavirtojen johtaminen
2. Järjestelmien johtaminen
3. Ihmisten johtaminen

Tärkeimpiä erikoistaitoja ovat myynti ja markkinoinnin ymmärtäminen. Siksi taito kommunikoida toisen ihmisen kanssa, olipa kyse asiakkaasta, työntekijästä, esimiehestä, puolisoista tai lapsesta – on henkilökohtaisen menestyksen perusta. Viestintätaidot, kuten kirjoittaminen, puhuminen ja neuvotteleminen, ovat ratkaisevan tärkeitä, jos haluaa menestyä elämässään. Tämän taidon kehittämiseksi teen jatkuvasti töitä osallistumalla kursseille ja ostamalla koulutusäänitteitä, jotka laajentavat tietouttani. (Kiyosaki 1997, 154-155.)

Kiyosaki on menestynyt kiinteistösijoittaja sekä talousopettaja. Hänellä on hieman eri näkökanta menestykseen, kun hän puhuu kassavirtojen hallinnasta. Koska olen hänen useampia kirjojaan lukenut, alan ymmärtää miksi, kun menestys tulee ihmisille, se usein tarkoittaa myös enemmän rahaa. Mikäli et ole varautunut siihen, miten tai mihin rahaa käytät, se usein lähtee käsistä nopeammin, kuin se on tullut. Sillä ei niinkään ole väliä, kuinka paljon rahaa saat, vaan kuinka paljon siitä pystyt pitämään itselläsi, ja loppujen lopuksi siitä saatko sen kasvamaan. Tämä on myös yksi asia tärkeä

mitä painotetaan Network TwentyOne suositelluissa kirjoissa ihmisille, että kannattaa opetella talousälyä jotta pystyy hallitsemaan kassavirtoja.

Menestyksen esteitä

Alitajunta muuttaa negatiiviset ja latistavat ajatukset fyysiseksi vastineeksi yhtä helposti kuin positiiviset ja rakentavat mietteetkin. Tästä johtuu merkillinen ilmiö, johon useat ovat törmänneet elämänsä aikana: sitä kutsutaan ”epäonneksi”.

Miljoonat ihmiset luulevat olevansa tuomittuja epäonneen ja köyhyyteen merkillisen voiman tahdosta, johon he eivät usko pystyvänsä vaikuttamaan. He luovat itse epäonnensa kantaen negatiivisia ajatuksia, jotka alitajunta on rekisteröinyt ja muuttanut sitten todellisiksi asioiksi. (Hill 1937, 34.)

3.2 Prosessin laki

Vaihe 1 En tiedä, mitä en tiedä

Useimmilta ihmisiltä jää johtajuuden arvo tunnistamatta. Jotkut eivät tajua sen tärkeyttä. Toiset taas uskovat, että johtajuus kuuluu vain harvoille ihmisille, jotka ovat organisaatiokaavion huipulla. Heillä ei ole aavistustakaan tilaisuuksista, jotka heiltä menevät ohi, kun he eivät opi johtamaan. (Maxwell 1998, 51.)

Vaihe 2 Tiedän, että minun tulisi tietää

Tavallisesti joudumme jossakin vaiheessa elämämme varrella sellaiseen asemaan johtajina, että kun vilkaisemme ympärillemme, huomaamme, ettei kukaan seuraakaan meitä. Silloin käsitämme, että meidän täytyy oppia, miten johdetaan. Tietenkin prosessin on vasta silloin mahdollista päästä alkamaan. (Maxwell 1998, 52.)

Vaihe 3 Tiedän, mitä en tiedä

Hakeutumalla ihmisten seuraan, ketkä tietävät enemmän kuin minä tiedän, pystyn saamaan tarvitsemani tiedon. Olenko tehnyt suunnitelman kehittääkseni itseäni, luenko kirjoja, kuuntelenko äänitteitä ja näenkö ne kuluna vai investointina. (Maxwell 1998, 52.)

Vaihe 4 Kasvan ja tiedän, ja se alkaa näkyä

Kun tunnistat omien taitojesi vajavaisuuden ja alat harjoittaa päivittäin henkilökohtaisen kasvun itsekuria johtajuudessa, alkaa tapahtua kiinnostavia asioita. Kun alat kehittää johtajuuttasi tänään, jonakin päivänä saat kokea prosessin lain vaikutuksen. (Maxwell 1998, 53.)

Vaihe 5 Minä vain etenen oppimani varassa

Kun olet vaiheessa 4, voit olla johtajana varsin tehokas, mutta sinun on ajateltava jokaista tekeillä olevaa siirtoasi. Kun sitten pääset vaiheeseen 5, johtamiskyvystäsi onkin tullut melkein automaattista. Sinulle kehittyy loistavat vaistot. Silloin tuotto on ällistyttävä. Mutta ainoa tie tähän vaiheeseen on, että tunnistaa prosessin lain ja maksaa hinnan. (Maxwell 1998, 54.)

Näistä kohdista varsinkin kohta 3 on monelle vaikea käsittää, miksi joku joka ei välttämättä edes saa vielä liiketoiminnasta rahaa, haluaa käyttää sitä kuitenkin kirjoihin, äänitteisiin ja tapahtumiin? Itse näen sen vain tulojen ja oman kasvun tienä. Koska ei kukaan voi valmiiksi tietää, mitä pitäisi tehdä, ja miten pitäisi käyttäytyä ihmisten kanssa kaikista toimivimmalla tavalla. Siksi täytyy hakea näkemystä ja oppia niiltä ihmisiltä, jotka sen ovat jo pystyneet saavuttamaan elämässään.

Kurinalaista ohjausta menestykseen

Kyseenalaista verukkeesi

Jotta voisit kehittää itsekuriin perustuvaa elämäntapaa, yksin ensimmäisistä tehtävistäsi on kyseenalaistaa ja poistaa kaikenlaiset taipumukset esittää verukkeita. Jos sinulla on useita syitä olla harjoittamatta itsekuria, sinun tulee oivaltaa, että ne ovat todella vain tukku verukkeita – jotka kaikki on asetettava kyseenalaiseksi, jos tahdot edetä seuraavalle tasolle johtajana. (Maxwell 2002, 40.)

Siirrä palkitsemisesi kunnes työ on tehty

Mikä tahansa yritys tai laitos, joka maksaa laiskureilleen samanlaisia kannustimia kuin työmyyrilleen, huomaa ennen pitkää, että sillä on riveissään enemmän laiskureita kuin työmyyriä. Jos sinulta puuttuu itsekuria, sinulla on kenties tapana nauttia jälkiruoka ennen kuin syöt vihannekset lautaseltasi. Kun luo itselleen järjestelmän, minkä mukaan toimii, eikä palkitse itseään ennen kuin työ on tehty tulokset paranevat huomattavasti. (Maxwell 2002,40.)

Pidä huomio tuloksissa

Aina kun keskityt työn vaivalloisuuteen sen tulosten tai palkitsevuuden asemasta, joudut todennäköisesti lamaannuksen valtaan. Jos olet tässä tilassa liian pitkään, alat harjoittaa itsesääliä itsekurin asemasta. Kun sinulla seuraavan kerran on edessäsi pakollinen tehtävä ja ajattelet, mitä mukavaa voisit tehdä sen sijaan, että ottaisit lusikan kauniiseen käteen, suuntaa keskittyminen jälleen tuloksiin. Pohdi, mitä hyödyt, kun toimit oikein ja panet hihat heilumaan. (Maxwell 2002, 41.)

Näistä nousee ajatuksia hienosti siitä, miten ihmisten keskittymiskyky on hyvin rajallinen ja se herpaantuu nopeasti, jos mitään ei tapahdu heti. Palkintoa tehdystä työstä ei kannata aina odottaa nopeammin kuin on edes tehnyt sen eteen mitään ensin, monen menestys kaatuu omaan tekemättömyyteen ja sitä kautta muiden syyttelyyn. On todellakin tärkeää miettiä kun ei tunnu kaikista mukavimmalta tehdä jotain, onko tulos mitä saan tästä ulos sen arvoinen että haluan tämän tehdä.

3.3 Tärkeysjärjestyksen laki

Kukaan ei koskaan pääse tilaan, jossa heidän ei tarvitsisi panna asioita tärkeysjärjestykseen. Ensinnäkin ollessamme työn touhussa ajattelemme luonnollisesti, että saavutamme työllämme jotakin. Ahkeruus ei kuitenkaan merkitse samaa kuin tuottavuus. Toimeliaisuus ei välttämättä merkitse tehokkuutta. Toiseksi asioiden tärkeysjärjestykseen paneminen edellyttää sitä, että jatkuvasti ajattelee asioita eteenpäin, tietää, mikä on tärkeää ja mitä seuraavaksi luvassa, sekä ymmärtää, mille paikoille asiat asettuvat kokonaisuudessa. Se on kovaa työtä. Kolmanneksi asioiden asettaminen tärkeysjärjestykseen vaatii meitä tekemään asioita, jotka ovat vähintäänkin epämiellyttäviä ja joskus suorastaan tuskallisia. (Maxell 1998, 267.)

3.4 Kumpikin voittaa

”kumpikin voittaa” –periaatteen sisäistänyt ihminen tähtää niin älyllisesti kuin emotionaalisesti aina siihen, että kaikessa vuorovaikutuksessa kumpikin osapuoli hyötyy. Kun saadaan aikaan tällainen suotuisa ratkaisu, kumpikin myös tuntee tehdyn päätöksen ja suunnitelman omakseen. Näin elämästä tulee yhteistyön eikä kilpailun näyttämö. Useimmat ovat taipuvaisia joko - tai - ajatteluun: heikko tai vahva, voitto tai häviö. He kuitenkin syyllistyvät perusvirheeseen, sillä tällainen ajattelu perustuu voiman ja aseman hyväksikäyttöön eikä periaatteisiin. ”Kumpikin voittaa” –ajattelu sen sijaan nojaa siihen, että kaikille riittää jaettavaa yltäkylläisesti, että kukaan ei saavuta menestystä muiden kustannuksella ja että oma menestys ei sulje pois muiden menestystä.

”kumpikin voittaa” –periaate merkitsee, että on löydettävissä kolmas vaihtoehto: emme valitse kummankaan osapuolen alkuperäistä esitystä, vaan etsimme paremman ratkaisun. (Covey 2004, 218.)

Jos olemme rehellisiä ihmissuhteidemme osalta, joudumme myöntämään, että toisten ihmisten kanssa haluamme viettää aikaa ja toisten kanssa emme. Mikä erottaa hyvät ihmissuhteet, joita kaipaamme, sellaisista, joista emme hyödy millään tavoin? Vastaus on kerrannaisvaikutus. Jotkin ihmissuhteet ovat sellaisia, että niissä molemmat osapuolet voittavat. Ne lisäävät molempien arvoa, mikä on palkitsevaa. Uskon, että jokainen ihmissuhde voi muodostua sellaiseksi, että molemmat osapuolet voittavat, vaikka kaikki ihmissuhteet eivät sellaisiksi muodostukaan. Mutta kun molemmat osapuolet panostavat ystävyYTEEN – tutustuttuaan ja saavutettuaan toisten luottamuksen – siitä on usein seurauksena ystävyysSUHDE, jossa kumpikin voittaa. (Maxwell 2004, 266.)

Yksipuoliset ihmissuhteet eivät ajan mittaan kestä. Jos toinen on kaiken aikaa antavana osapuolena ja toinen vastaanottavana, antava osapuoli väsähtää lopulta. On kohtalon ivaa, että vastaanottavan osapuolen mielestä hän jää kyseisessä ihmissuhteessa jostakin paitsi. Ainoa keino solmia myönteinen ja kestävä ihmissuhde, joka synnyttää kerrannaisvaikutusta, on varmistaa, että kaikki voittavat. (Maxwell 2004, 267.)

Varsinkin aluksi kun tutustuu joihinkin ihmiseen, on hyvin vaikea nähdä, onko toinen ajatuksella, että haluan vain hyötyä sinusta ja otan kaiken mitä tarjoat minulle, mutta en anna mitään takaisin. Nämä ihmissuhteet eivät useinkaan ole kovin pitkäkestoisia, koska toinen huomaa vaivannäön jälkeen, ettei mitään tapahdu, kun itse lopettaa tekemisen. Siksi on tärkeää oppia tunnistamaan ihmisistä, kun he toimivat näin, jotta voi miettiä mitä materiaalia heille voi suositella esim. Kirjoja tai äänitteitä. Jotta he voivat kehittää itseään ja alkaa ajatella myös, onko heidän toiminta sillä tasolla, mitä he itse haluavat.

3.5 Yritä ensin ymmärtää, sitten tulla ymmärretyksi

Verraten harva on saanut minkäänlaista valmennusta kuuntelemiseen ja jos joku onkin saanut, valmennuksessa on etupäässä noudatettu persoonallisuuden etiikkaa: siinä on sivuutettu luonteen ja ihmissuhteen muodostamaa perusta, vaikka näiden kahden huomioon ottaminen on elintärkeää, jotta voisimme todella ymmärtää toisiamme. (Covey 2004, 266-267.)

Jos haluat päästä toivomiisi tuloksiin vuorovaikutuksessa jonkun kanssa, jos haluat vaikuttaa häneen – puolisoosi, lapseesi taikka naapuriin, esimieheen, työtoveriin tai ystävään – sinun on ensin ymmärrettävä häntä. Tämä ei kuitenkaan onnistu, että turvaudut vain pinnallisiin menetelmiin, hän pitää sinua kaksinaamisena, manipuloivana. Hän miettii mahdollisia vaikuttimiasi. Eikä hän tunne oloaan riittävän turvaliseksi avautuakseen sinulle. (Covey 2004, 266-267.)

Jos haluat vaikuttaa johonkuhun, avainasemassa on oma esimerkkisi, varsinainen käyttäytymisesi. Se kumpuaa aivan itsestään luonteestasi, siitä millainen ihminen pohjimmiltasi olet – ei siitä, millainen muut sanovat sinun olevan tai millaisena kenties haluaisit puhekumppanisi pitävän sinua. Luonteesi ratkaisee, mitä tunteita herättät hänessä. (Covey 2004, 266-267.)

On todella tärkeä yrittää ensin ymmärtää toista, jos haluaa oikeasti kuunnella ihmistä, on helppoa vain kertoa omat mielipiteet tosina, mutta ei ole helppoa asettua toisen asemaan ja kuunnella. Kun keskustelee ihmisten kanssa, he miettivät hyvin paljon, uskovatko he sinua vai eivät. Eivät välttämättä tietoisesti mutta alitajunnassa koko ajan. Lopulta tarkoituksiperäsi tulevat suustasi ulos riippuen siitä, mitkä ne ovat, ja tuloksetkin ovat sen mukaiset.

Ymmärtäminen ja käsitykset

Kun opit kuuntelemaan muita syvällisesti, huomaat, miten suuresti käyttäytymisesi vaikuttaa heidän käsityksiinsä. Samalla alat yhä enemmän arvostaa hyötyä, joka toisten ymmärtämisestä voi olla yhteistyötilanteessa, keskinäisessä riippuvuussuhteessa. (Covey 2004, 266-267.)

Sinä saatat tarkastella maailmaa puolisoskeskeisesti, minä taloudellisten seikkojen takia rahakeskeisesti. Sinua ohjaa ehkä runsausmentaliteetti, minua niukkuusmentaliteetti. Sinun ajatteluasi saattaa hallita aivojen oikea puolisko, joten se on visuaalista, intuitiivista, kokonaisvaltaista. Minulla on ehkä hallitsevana vasen puolisko, minkä vuoksi olen taipuvainen analyttisyyteen, järjestelmällisyyteen ja verbaaliseen ilmaisuun. (Covey 2004, 266-267.)

Me kaksi voimme tarkastella asioita sangen eri tavoin. Silti olemme molemmat noudattaneet omia ajattelutapojamme jo vuosikausia; olemme pitäneet käsityksiämme ”tosiasioina”, ja jos ne eivät ole olleet tosiasioita jollekin toiselle, olemme asettaneet hänen luonteensa tai henkiset kykynsä kyseenalaisiksi. Nyt yritämme kaikkine eroinemme tehdä yhteistyötä – avioliitossa, työpaikalla, jossain yhdistyksessä. Meidän tulisi hyödyntää voimavarojamme ja saada aikaan jotain. Miten siis pitäisi menettellä? Miten saisimme laajennetuksi yksilöllisten ajattelutapojemme rajoja voidaksemme kommunikoida syvällisesti, puhaltaa samaan hiileen ja päätyä kumpaakin hyödyttäviin ratkaisuihin? Vaikka (ja etenkin kun) toinen osapuoli noudattaa eri ajattelutapaa, on ensin yritettävä ymmärtää. (Covey 2004, 266-267.)

Jokainen meistä katsoo erilaisten lasien läpi jokaista keskustelua, siksi olisi mahtavaa, jos pystyy joskus ottamaan lasit pois ja vain kuuntelemaan. Ei yritä sanoa takaisin mitään, ennen kuin kuuntelemisesta on herännyt jokin ajatus, jonka haluaa oikeasti sanoa. Ymmärtäminen on monelle ihmiselle hyvinkin tärkeää, varsinkin jos sitä ei omassa ympäristössään saa kovin paljoa. Se voi olla käänteen tekävä ratkaisija, kun mietitään liiketoimintaakin.

3.6 Synergia

Kun ihminen viestii synergisesti, hän yksinkertaisesti sanoen avaa mielensä uusille tilaisuuksille, vaihtoehdoille ja mahdollisuuksille. Saattaa näyttää siltä, että hän hylkää toimintatavan 2 ("aloita tavoite mielessäsi"), mutta todellisuudessa hän kuitenkin noudattaa sitä. Antautuessaan synergiseen kommunikaatioon hän ei ole varma, miten asiat sujuvat tai mikä on lopputulos, mutta sisimmässään hän tuntee olonsa turvalliseksi, aistii prosessin kiehtovuuden ja innoittavuuden ja uskoo, että kommunikoinnista tulee merkittävästi tuloksellisempaa kuin aiemmin. Ja se juuri on hänen ta-voitteensa. (Covey 2004, 277.)

Hän uskoo jo alun alkaen, että osapuolet oivaltavat jotain uutta ja että molemminpuolisen oppimisen ja oivaltamisen luoma jännite johtaa vääjäämättä yhä uuteen oivaltamiseen, oppimiseen ja henkiseen kasvuun. Monet eivät ole perhe- tai muussa elämässään ikinä saaneet edes vaatimatonta kokemusta synergiasta. Heidät on opetettu omaa etua puolustavaan kommunikointiin taikka ajattelemaan, että elämään tai muihin ihmisiin ei voi luottaa. Niinpä he eivät ole todella avoimia tälle toimintatavalle ja tässä käsiteltäville periaatteille. (Covey 2004, 277.)

Tämä on hyvin valitettavaa, suoranaista elämän tuhlausta, koska heiltä jää paljon potentiaalia hyödyntämättä. He elävät päivästä toiseen käyttämättä hyväksi kaikkia mahdollisuuksiaan. He saavat kosketuksen synergiaan vain elämänsä pienillä, syrjäisillä alueilla. Heillä saattaa silti olla muistoja epätavallisista kokemuksista; he ovat esimerkiksi voineet olla mukana urheilujoukkueessa, joka on jonkin aikaa menestynyt todellisen yhteishengen ansiosta. Tai ehkä he ovat olleet mukana hätätilanteessa, jossa ihmiset ovat yltäneet epätavalliseen yhteistyöhön ja sulauttaneet kaiken itsekkyytensä ja ylpeytensä yhteiseen ponnistukseen pelastaakseen ihmishenkiä tai keksikäseen ratkaisun uhkaavaan ongelmaan.

Tällaiset tapahtumat saattavat olla monista kummallisia, lähes epätodellisia; ne voivat tuntua jopa ihmeiltä. Mutta ne eivät ole kummallisia. Ne voivat olla säännöllisiä, melkeinpä jokapäiväisiä. Ne vain vaativat vahvaa sisäistä turvallisuudentunnetta, suurta avoimuutta ja seikkailuhenkeä. (Covey 2004, 277.)

3.7 Ainoa asia, jota voit hallita täydellisesti

Sinulla on täydellinen hallinta vain yhteen asiaan ja se on ajattelusi. Tämä on tärkein ja innostavin tosiasia, jonka ihminen voi tietää! Se peilaa ihmisen jumalallista luonnetta. Tämä jumalallinen etuoikeus on sinulle ainoa tapa hallita kohtaloasi. Jos et pysty hallitsemaan omaa mieltäsi, voit olla varma siitä, ettet myöskään voi hallita mitään muuta elämässä. Mikäli huolettomuutesi on pakollinen pahe sinulle, ole sitten huoleton materiaalisella omaisuudella. Mielesi on hengellinen omaisuutesi! Suojele sitä ja käytä sitä niin varovasti kuin jumalallinen ylevyys ansaitsee. Tästä syystä olet saanut tahdonvoiman. (Hill 1937, 174-175.)

Valitettavasti laki ei suojele keneltäkään sellaiselta, joka joko tahallaan tai tietämättömyyttään myrkyttää mieliä negatiivisen suggestion avulla. Tällainen tuhotyö pitäisi rangaista vakavin seurauksin, koska se voi pilata ja usein pilaakin mahdollisuudet hankkia materiaalisia, lain suojaamia asioita. (Hill 1937, 174-175.)

Tämä on hyvin voimakas ajatus jo kaukaa menneisyydestä, mutta sen sanoma ei ole muuttunut tähän päivään mennessäkään. Network TwentyOne opettaa juurikin parempia ajattelumalleja, mitä monet ihmiset eivät omassa työ/opiskelu ympäristössään koskaan välttämättä tule saamaan. Kun pystyy hallitsemaan omia ajatuksiaan, niin pystyy vaikuttamaan myös omaan tulevaisuuteen yhä enemmän ja enemmän.

4 Itsensä kehittämisen toimintatavat

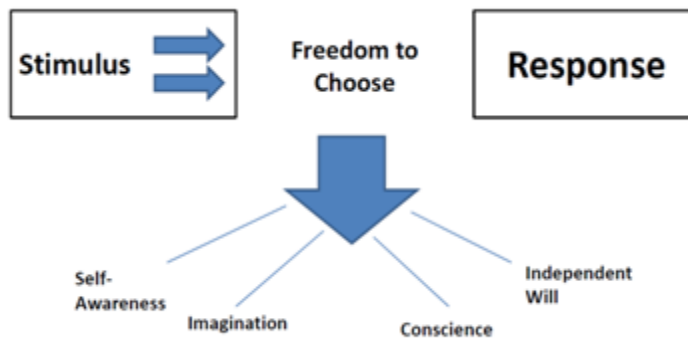
4.1 Ole proaktiivinen

Ota aloite omiin käsiisi! Ota vastuu itsestäsi ja itsestäsi kehittämisestä!

Sanaa proaktiivisuus käytetään nykyään yhä yleisimmin varsinkin johtamista käsittelevässä kirjallisuudessa, mutta sanakirjoista sitä ei helposti löydä. Se tarkoittaa perimmältään aktiivisuutta ja aloitteellisuutta mutta lisäksi sitä, että olemme ihmisinä vastuussa omasta elämästämme. Ihmisen käyttäytyminen riippuu hänen päätöksistään, ei hänen olosuhteistaan. Hän voi alistaa tunteensa arvoilleen. Hän voi itse päättää ja ottaa vastuun siitä, että jotain tapahtuu. (Covey 2004, 77.)

Proaktiiviset ihmiset pystyvät valitsemaan omat reaktionsa, he ymmärtävät vastuunsa. He eivät syytä olosuhteita, elämäntilannettaan tai ehdollistumistaan. Heidän käyttäytymisensä määräytyy heidän oman tietoisien, arvoihin perustuvan valintansa perusteella, ei niinkään sen perusteella, millaiselta heidän olosuhteensa heistä itsestään tuntuvat. (Covey 2004, 77.)

Covey puhuu paljon siitä, miten täytyy itse alkaa tekemään ja selvittämään asioita, jos oikeasti haluaa saada jotain aikaan. Tämä on täysin totta, koska ei kukaan tule jokaista ihmistä kädestä pitäen neuvomaan ja ohjaamaan aina eteenpäin. Tämän takia moni jääkin niin paikoilleen, jos ei ole ketään kuka auttaa eteenpäin. Network TwentyOne on hyvin erikoinen tältäkin osalta, koska siellä apua pyytävät saavat aina tukea. Olivatpa olosuhteet minkälaiset tahansa, niin vastausta voi odottaa lähes poikkeuksetta.



Kuvio 1. Kuvataan proaktiivista käytöstä (Covey 2004, 77.)

Kaaviossa selvitetään miten proaktiivinen ihminen vaikuttaa itse omaan ajatukseensa, niissä tilanteissa kun ärsykeitä tulee ympäristöstä, alkaa jokaisen päätöksentekoprosessi. Ärsyke ei aina ole miellyttävä mutta miten siihen reagoi riippuu omasta ajattelutavasta, ja ellei sitä ole kehittänyt kovin paljoa, ajattelu pysyy kovin negatiivisina.

Ihmiset ovat luonnostaan proaktiivisia; jos siis ehdollistuminen tai olosuhteet kuitenkin ohjaavat jonkun elämää, hän on tietoisesti päättänyt tai muuten hyväksynyt, että nämä asiat saavat hallita häntä. Tällaisen päätöksen tai valinnan tekevä ihminen on reaktiivinen eli jollain tapaa riippuvainen fyysisestä ympäristöstään. Jos sää on hyvä, hän tuntee olonsa hyväksi. Jos se on huono, se vaikuttaa hänen asenteisiinsa ja toimintaansa. Proaktiivinen ihminen sen sijaan voi kantaa oman säänsä mukanaan. Hänelle voi olla yhdentekevää, sataako vai paistaako. Hänen pontiminaan ovat arvot, ja ne voivat saada hänet tekemään laadukasta työtä riippumatta siitä, auttaako sää häntä onnistumaan vai ei. (Covey 2004, 78.)

Proaktiivinen kuuntelu

Ihmisen asenteet ja käyttäytymistavat ovat seurausta hänen tavastaan ajatella, joten niitä tietoisesti tutkimalla voi usein nähdä niiden pohjalla olevat kartat. Esimerkiksi kielenkäyttömme ilmaisee pitkälti sen, miten proaktiivisena itseämme pidämme. Reaktiivisilla ihmisillä jo kielenkäyttö vapauttaa heidät vastuusta. (Covey 2004, 84.)

”Minä nyt vain olen sellainen.” käyttäytymiseni on määrätynyt tällaiseksi. En mahda sille mitään. (Covey 2004, 84.)

”Ei onnistu. Minulla ei kerta kaikkiaan ole aikaa.” Minua hallitsee jokin ulkopuolinen asia: aikapula. (Covey 2004, 84.)

”Kumpi vaimoni olisi kärsivällisempi.” Jonkun toisen käyttäytyminen estää minua saamasta aikaan jotain. (Covey 2004, 84.)

Reaktiivinen asenne

En mahda asialle mitään.

Minä nyt vain olen sellainen.

Hän tekee minut aivan hulluksi.

Hei eivät suostu siihen.

Minun täytyy tehdä se.

En pysty.

Minun on pakko.

Kunpa.

Proaktiivinen asenne

Katsotaan, mitä vaihtoehtoja on tarjolla.

Voin omaksua toisenkin näkökulman.

Kykenen hallitsemaan tunteitani.

Pystyn saamaan heidät puolelleni.

Valitsen asianmukaisen reaktion.

Minä teen oman valintani.

Minusta näin on parempi

Minä tahdon.

(Covey 2004, 84.)

4.2 Aloita tavoite mielessäsi

On uskomattoman helppoa sokaistua omasta toimeliaisuudestaan, uurastaa yhä enemmän ja enemmän ja kivuta menestyksen tikkaita vain huomatakseen, että ne nojaavat väärään seinään. Voimme olla kiireisiä – hyvin kiireisiä – olematta erityisen aikaansaavia. (Covey 2004, 104.)

Usein ihminen huomaa saavuttavansa tyhjiä voittoja, menestystä joka on tullut sellaisten asioiden kustannuksella, joiden tajuaa olevan paljon arvokkaampia kuin saa-

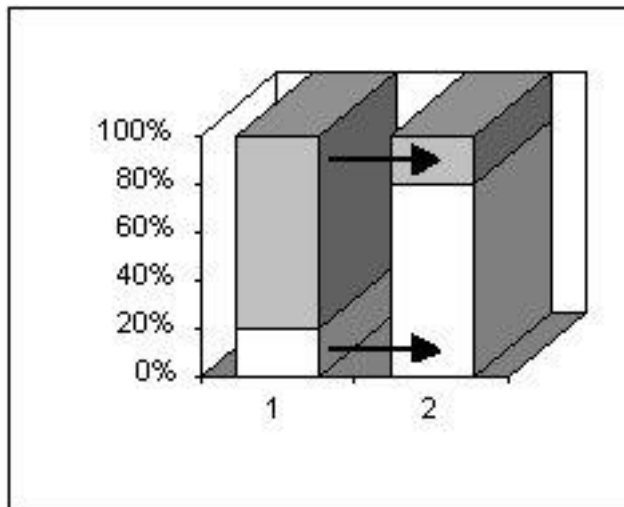
vutettu menestys. Yhtä hyvin lääkärit, tutkijat, näyttelijät ja poliitikot kuin yritysjohtajat, urheilijat ja putkiasentajatkin saattavat raataa korkeampien tulojen, paremman arvostuksen tai ammatillisen pätevyytensä eteen, vain huomatakseen että tarve saavuttaa jotain on sokaissut heidät asioilta, jotka ovat merkinneet heille eniten mutta jotka he nyt ovat menettäneet.

Miten erilaista elämämme onkaan, kun tiedämme mikä on meille todella tärkeää, ja tämä tieto mielessämme onnistumme joka päivä toimimaan ja käyttäytymään perimmäisten arvojemme mukaisesti. (Covey 2004, 104.)

4.3 Kaikki asiat luodaan kahdesti

”Aloita tavoite mielessäsi” perustuu siihen periaatteeseen, että kaikki asiat luodaan kahdesti. Ensimmäinen eli henkinen luominen ja sitten toinen eli fyysinen luominen. Periaate sanoo, että kaikki asiat luodaan kahdesti, mutta kaikki ensimmäiset luomukset eivät ole tietoisuuden suunnittelun tulosta. (Covey 2004, 106.) Ellei ihminen kehitä tietoisuuttaan itsestään eikä ymmärrä vastuutaan ensimmäisestä luomisvaiheesta, hän syyllistyy laiminlyöntiin ja sallii muiden ihmisten ja olosuhteiden pitkälti muovata elämäänsä. (Covey 2004, 106.)

4.4 Pareton periaate 20/80- periaate



Kuvio 2. Tärkeysjärjestyksen asettaminen (Maxwell 2002, 44.)

Kaksikymmentä prosenttia tärkeysjärjestyksestäsi antaa sinulle 80 prosenttia tuotannonstasi, mikäli käytät aikaasi, energiaasi, varojasi ja henkilöstöäsi tähän 20 prosenttiin tärkeysjärjestykseksi keskeisimmistä asioista. (Maxwell 2002, 44.)

Tässä 20/80-periaatetta kuvailevassa kaaviossa yhtenäiset viivat kuvaavat henkilöä tärkeysjärjestyksen keskeisimpiin asioihin. Tuloksena on tuottavuuden nelinkertaistuminen. Katkoviivat kuvaavat henkilöä tai organisaatiota, joka käyttää aikaa, energiaa, varoja ja henkilöstöä tärkeysjärjestyksen vähäarvoisempiin asioihin. Tuloksena on hyvin pieni tuotto. (Maxwell 2002, 44.)

Samaa periaate toistuu myös Network TwentyOne toiminnassa, sielläkin on pieni osa ihmisiä, jotka tuottavat suurimman osan tuloksista. Ja suuri osa ihmisistä tuottavat pienen osan tuloksista. Miksi vain pieni osa tekee suuren osan tuloksista? Oma näkökanta siihen on, että heillä on selvillä miksi he haluavat tuloksia. Jos ei ole selvillä miksi tekisi jotain, mitä ei täysin vielä osaa, niin monesti se jää tekemättä. Monesti

on helpompi hakeutua siihen seuraan, jossa on ihmisiä jotka eivät juurikaan tee paljoa, koska siellä ei ole myöskään painetta kenelläkään muulla tehdä mitään. Tämän vuoksi Network TwentyOne tapahtumissa käyvät vain ne henkilöt, joilla on tarpeeksi painava syy tehdä jotain muuttaakseen tulevaisuuttaan.

4.5 Empaattinen kuuntelu

”Yritä ensin ymmärtää” –periaatteen noudattaminen vaatii perusteellista ajattelutavan muutosta. Yleensä yritämme ensin tulla ymmärretyksi. Useimmat eivät kuuntele ymmärtääkseen vaan vastataksaan. He joko puhuvat tai valmistautuvat puhumaan. He suodattavat kaiken omien paradigmojensa läpi ja odottavat, että muutkin toimisivat juuri heidän kokemuksiensa mukaan. (Covey 2004, 252.)

”Voi, minä tiedän täsmälleen, miltä sinusta tuntuu!”

”Minä olen kokenut ihan saman. Annapa kun kerron.”

He tarjoavat muille aina omia menettelytapojaan. He tarjoavat vanhoja silmälasejaan kaikille, joiden kanssa ovat tekemisissä. Jos heillä on ongelma jonkun kanssa – esimerkiksi poikansa, tyttärensä, puolisonsa tai alaisensa kanssa – heidän asenteensa on se, ettei toinen ”kerta kaikkiaan ymmärrä” (Covey 2004, 252.)

Muutoksen aikaansaamiseen ei aina vaadita muiden neuvoja. Usein kun ihmisille todella annetaan mahdollisuus avautua, he paljastavat ongelmansa, ja ratkaisut niihin valkenevat prosessin aikana. Joskus he sen sijaan tarvitsevat apua ja toista näkökulmaa. On elintärkeää, että vilpittömästi etsit tietä toisen hyvinvointiin, kuuntelet empaattisesti, annat hänen päästä ongelmansa ytimeen ja kuin sipulin kuoriminen: pehmeä sisuskin paljastuu lopulta. (Covey 2004, 264 – 265.)

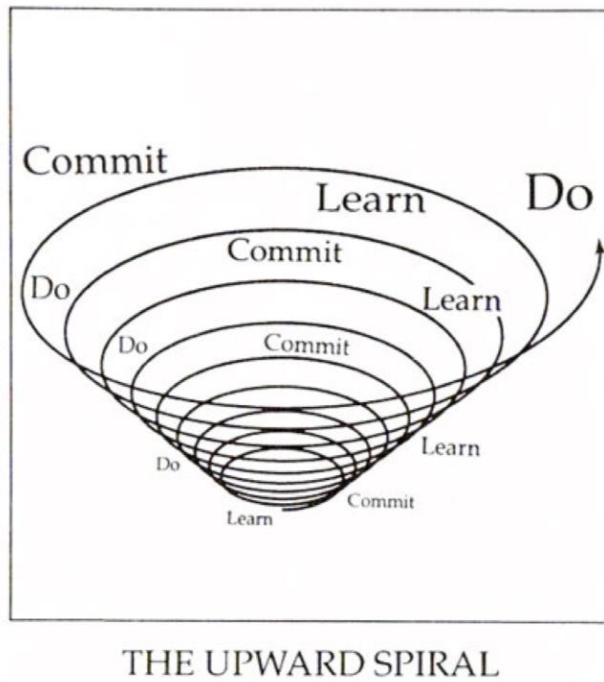
Jos toinen on hyvin vaikeassa tilanteessa ja kuuntelet häntä vilpittömästi, hämmästyit miten pian hän alkaa avautua. Hän haluaa avautua. Tämä pätee etenkin lapsiin, ja he avautuvat jopa helposti, jos vanhemmat rakastavat heitä pyyteettömästi ja ovat jälkeensä lojaleja eli eivät tuomitse tai pilkkaa heitä. (Covey 2004, 264 – 265.)

Jos todella yrität ymmärtää toista, olematta vähääkään tekopyhä tai kaksinaamainen, voit kerta kaikkiaan ällistyä havaitessasi, että hän on valmis avautumaan sinulle ja että hän vuorostaan ymmärtää sinua. Joskus empaattisuus ei vaadi edes puhumista. Sanat voivat jopa olla esteenä. Tämä on olennaisimpia syitä siihen, miksi pelkät tekniikat eivät auta. Todellinen ymmärtäminen on tekniikoiden yläpuolella, ja pelkkä tekniikka on vain este. (Covey 2004, 264 – 265.)

4.6 Uudistu ja kehitä itseäsi kaikilla tasoilla

Joskus kun mietin miten mahtavia seurauksia pienillä asioilla on, mieleni tekisi ajatella, ettei pieniä asioita ole olemassakaan. (Bruce Barton)

Uudistuminen on periaate – ja prosessi – jonka ansiosta kykenemme etenemään henkisen kasvun ja muutoksen spiraalissa. Jotta eteneminen tässä jatkuvan parantamisen spiraalissa olisi mielekästä ja jatkuvaa, meidän on ensin tarkasteltava vielä yhtä uudistumisen osatekijää, sillä se koskee sitä ainutlaatuista inhimillistä lahjaa, joka ohjaa tätä ylöspäin suuntautuvaa liikettä: omatuntoa. ”omatunnon ääni on niin heikko, että se on helppo tukahduttaa; mutta se on myös niin selkeä, ettei siitä voi erehtyä.” Omatuntomme havaitsee, onko toimintatapamme sopusoinnussa vai ristiriidassa oikeiden periaatteiden kanssa, ja ohjaa meidät tarvittaessa lähemmäs niitä – jos se vain on hyvässä kunnossa. (Covey 2004, 321.)



Kuvio 3. Kasvun ja muutoksen spiraali (Covey 2004, 321.)

Kun toistaa näitä kolmea asiaa jatkuvasti, niin huomaa itsessään kehitystä ja kasvua: Sitoudu – Tee – Opi. Toistamalla näitä useaan kertaan, voi olla varma pääsevänsä tavoitteisiin. On mahdotonta olla pääsemättä mihinkään jos vain toistaa asioita, joita ei vielä osaa kunnolla. Jossain vaiheessa huomaa olevansa todella hyvä, kun on tehnyt tarpeeksi.

Kun ihminen on tietoinen itsestään, hänen on valittava tavoitteensa ja periaatteet, joita hän haluaa noudattaa; muuten tyhjiö täyttyy ja hän menettää tämän tietoisuuden ja hänestä tulee kuin matelija, joka elää lähinnä säilyäkseen hengissä ja lisääntyäkseen. Tällä tasolla oleva ihminen ei todellisuudessa elä; muut ohjaavat hänen elämänsä. Hän reagoi asioihin tietämättömänä niistä ainutlaatuisista lahjoista, jotka uivat kehittymättöminä hänen sisimmässään.

Eikä niiden kehittämiseen ole oikotietä. Sadonkorjuun laki on lahjomaton: mitä kylvämme, sitä niitämme – emme enempää emmekä vähempää. Oikeudenmukaisuuden laki on muuttumaton, ja mitä uskollisemmin noudatamme oikeita periaatteita, sitä

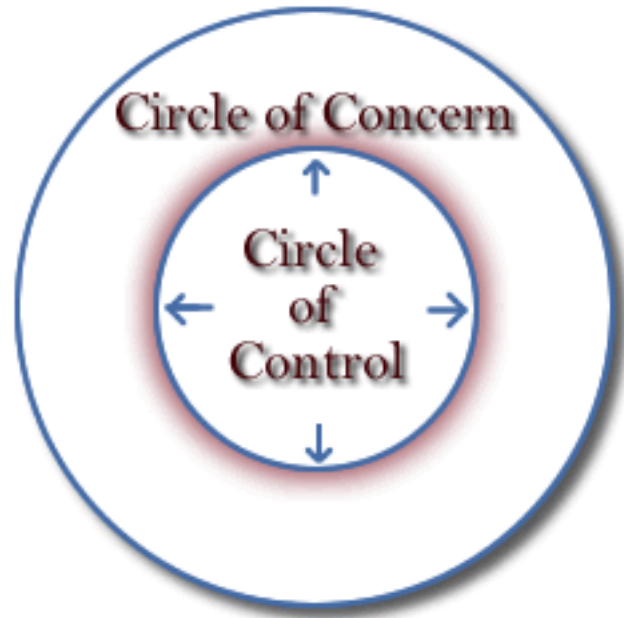
paremmin ymmärrämme miten maailma toimii ja sitä tarkempia paradigmamme eli sisäiset karttamme ovat. (Covey 2004, 321 – 322.)

Uskon, että noustessamme henkisen kasvun spiraalissa yhä korkeammalle meidän on jatkuvasti panostettava uudistumiseen kouluttamalla itseämme ja kuuntelemalla omaatuntoamme. Mitä koulitumpi omatuntomme on, sitä paremmin se pystyy opastamaan meitä henkilökohtaisen vapauden, turvallisuuden, viisauden ja voiman polulla. (Covey 2004, 321 – 322.)

Voidaksemme edetä spiraalissa meidän on ensin opittava, sitten sitouduttava oppi-
maamme ja lopuksi toteutettava se. Jos ajattelemme, että mikä hyvänsä näistä kol-
mesta riittää, petkutamme itseämme. Edetäksemme meidän on opittava, sitoudut-
tava ja toteutettava, opittava, sitouduttava ja toteutettava – yhä uudelleen ja uudel-
leen. (Covey 2004, 321 – 322.)

5 Itsensä kehittämisen harjoitukset

5.1 Proaktiivinen menettelytapa



Kuvio 4. Henkilökohtainen vaikutuspiiri (Covey 2004, 89.)

Proaktiiviset ihmiset suuntaavat päähuomionsa vaikutuspiiriinsä. He keskittyvät asioihin, joihin voivat vaikuttaa. Heidän energiansa on siten positiivista, suurentavaa, mikä saa heidän vaikutuspiirinsä kasvamaan. (Covey 2004, 89.)

Reaktiiviset ihmiset sitä vastoin suuntaavat huomionsa huolenaiheiden piiriin. He keskittyvät muiden heikkouksiin, ympäristönsä ongelmiin ja olosuhteisiin, joita eivät voi hallita. Tämä saa aikaa syyttäviä asenteita, reaktiivista kielenkäyttöä ja yhä voimistuvan tunteen, että heitä kohdellaan kaltoin. Kaikesta tästä kehittyvä negatiivinen energia ja niiden alueiden laiminlyönti, joilla heille olisi mahdollisuus tehdä jotain, saavat yhdessä heidän vaikutuspiirinsä pienenemään. (Covey 2004, 89.)

Yksinkertaisuudessaan vaikutuspiirillä tarkoitetaan, että keskity vain niihin asioihin mihin pystyt vaikuttamaan, koska muihin asioihin keskittymällä et vaikuta edes niihin mihin voisit. Tämä on hyvin suuri este monellakin menestymiselle, siihen on helppo langeta ja alkaa miettiä asioita, mitkä ovat huonosti mutta niihin ei voi vaikuttaa. On hyvä joskus listata asioita ylös mitä miettii, ja katsoa kuinka moneen niistä oikeasti voi vaikuttaa.

5.2 Henkilökohtainen ohjelmanjulistus

Jos haluat aloittaa tavoite mielessäsi, sinun kannattaa ehdottomasti laatia henkilökohtainen ohjelmanjulistus, kehittää oma filosofia, oma periaatteellinen ohjeisto. Se ilmaisee, millainen haluat olla (luonne) ja mitä tehdä (teot ja saavutukset), sekä ne arvot tai periaatteet, joihin toimintasi ja käyttäytymisesi perustuvat. (Covey 2004, 112 – 113.)

Koska jokainen ihminen on ainutkertainen, henkilökohtainen ohjelmanjulistus kuvastaa tätä ominaisuutta sekä sisällöltään että muodoltaan. (Covey 2004, 112 – 113.)

Ohjelmanjulistus esimerkki

Saavuta tavoitteesi ensin kotona.

Etsi opastusta ylhäältä, mutta ansaitse se ensin.

Älä ikinä tingi rehellisyydestä.

Muista, keitä kaikkia asia koskee.

Kuule molempia osapuolia ennen päätöksentekoa.

Ota vastaan neuvoja.

Puolusta poissa olevia.

Ole vilpitön mutta päättäväinen.

Hanki yksi uusi taito vuodessa.

Suunnittele huomisen työt tänään.

Käytä odottaminen hyödyksesi.

Ajattele myönteisesti.

Säilytä huumorintajusi.

Ole kurinalainen sekä ihmisenä että työntekijänä.

Älä pelkää virheitä – vaan sitä, ettet osaa reagoida niihin luovasti ja myönteisesti ja ottaa oppia niistä.

Anna alaisillesi menestymisen eväät.

Kuuntele kaksi kertaa enemmän kuin puhut.

Keskitä kaikki kykysi ja ponnistuksesi käsillä olevaan tehtävään, älä seuraavaan työhön tai ylennykseen. (Covey 2004, 113.)

5.3 Ajankäytön nelikenttä

tärkeää	<ul style="list-style-type: none"> • kriisit, pakottavat ongelmat • hankkeet, joilla tiukka deadline 	<ul style="list-style-type: none"> • ongelmien ehkäisy • suunnittelu • luovuus • ihmissuhteiden kehittäminen • virkistäytyminen, kuntoilu
	<ul style="list-style-type: none"> • keskeytykset • osa puheluista, sähköposteista, kokouksista • sosiaaliset puuhat 	<ul style="list-style-type: none"> • kaikki joutava, puuhastelu • osa puheluista, sähköposteista, kokouksista • puuhat, joihin tuhlaantuu aikaa (some, netissä surffaaminen) • miellyttävät puuhat
ei tärkeää	kiireellistä	ei kiireellistä

Kuvio 5. Ajankäytön nelikenttä (Covey 2004, 159-160.)

Tarkastellaan nyt lähemmin, miten ajankäytön hallinnan taulukko on jaettu. Sen 1 neljännes sisältää asiat, jotka ovat sekä kiireellisiä että tärkeitä. Niiden vuoksi on ryhdyttävä viipymättä toimiin. (Covey 2004, 159 – 160.)

Tämän neljänneksen toiminta koostuu usein ”kriisien” tai ”ongelmien” hoitamisesta. Kaikilla on elämässään 1 neljännekseen kuuluvia asioita. Mutta ne kuluttavat sellaisia ihmisiä, jotka ovat jatkuvasti kriisitilanteessa. He keskittyvät ensisijaisesti ongelmiin, he ovat tiukoista aikatauluista riippuvaisia tuottajia. (Covey 2004, 159 – 160.)

Niin kauan kuin keskitymme 1 neljännekseen, se kasvaa ja kasvaa, kunnes se lopulta hallitsee meitä. Se vaikuttaa kuin rantaan vyöryvät aallot: ensin tulee paha ongelma, joka iskee meidät kumoon, ja kun olemme kompuroineet takaisin pystyyn, kohtaamme uuden aallon, joka taas survoo meidät alleen. (Covey 2004, 159 – 160.)

Jotkut ovat sananmukaisesti koko ajan ongelmiensa armoilla. He saavat niiltä rauhan vain pakenemalla 4 neljännekseen ei-tärkeiden, ei-kiireellisten asioiden pariin. Kun tarkastelemme heidän ajankäyttöään, 90% siitä on 1 neljänneksessä ja suurin osa loppuista 10%:sta 4 neljänneksessä. Muut kaksi neljänneistä saavat huomiota häviävän vähän. Tällä tavoin elävät ne, joiden elämä on kriisien hallitsemaa. (Covey 2004, 159 – 160.)

Jotkut kuluttavat suuren osan ajastaan 3 neljänneksen ”kiireellisiin muttei tärkeisiin” asioihin. Oikeastaan he kuvittelevat hoitavansa 1 neljänneksen tehtäviä: heidän aikansa kuluu enimmäkseen siihen, että he reagoivat kiireellisiin asioihin luullen niitä tärkeiksi. Todellisuudessa niiden kiireellisyys kuitenkin perustuu usein muiden ihmisten odotuksiin ja priorisointeihin. (Covey 2004, 159 – 160.)

Ne, jotka keskittyvät elämässään lähes pelkästään 3 & 4 neljänneksen asioihin, ovat suurelta osin vastuuntunnotomia. (Covey 2004, 160 – 161)

Elämässään menestyvät ihmiset pysyvät erossa 3 & 4 neljänneksen asioista, koska ne eivät ole tärkeitä, vaikka olisivat miten kiireellisiä tahansa. Lisäksi he kaventavat 1 neljänneksen osuutta keskittymällä 2 neljänneksen asioihin. (Covey 2004, 161.)

Taulukon 2 neljännes muodostaa pohjan menestykselliselle itsensä johtamiselle. Sen sisältämät asiat eivät ole kiireellisiä, mutta ne ovat tärkeitä. Siihen kuuluu sellaisia tehtäviä kuin ihmissuhteiden rakentaminen, henkilökohtaisen ohjelmanjulistuksen

laatiminen, pitkän aikavälin suunnittelu, kuntoilu, tulevan toiminnan valmistelu, ongelmien ennaltaehkäisy – siis asioita, joiden tiedämme olevan tärkeitä mutta jotka tahtovat jäädä tekemättä, koska ne eivät ole kiireellisiä. (Covey 2004, 161.)

Mitä kieltäytyminen vaatii

Mistä sitten saat aikaa 2 neljänneestä varten? Aluksi vain 3:sta ja 4 neljänneksestä. Et voi unohtaa 1 neljänneksen kiireellisiä ja tärkeitä asioita, joskin niiden osuus vähenee, kun keskityt valmisteluun ja ennaltaehkäisyyn 2 neljänneksessä. (Covey 2004, 161.)

Jos haluat kuluttaa suuremman osan ajastasi 2 neljänneksessä, sinun on oltava proaktiivinen, sillä 1 & 3 neljännes kuluttavat sinua. Jotta voisit sanoa 2 neljänneksen tärkeille asioille ”kyllä”, sinun on opittava sanomaan ”ei” muille asioille, jotka joskus näyttävät kiireellisiltä. (Covey 2004, 161.)

5.4 Kuinka näkökulman saa muutetuksi

1. Asetu toisen asemaan

Pyri kaikin keinoin näkemään asiat toisten ihmisten kannalta. Kuuntele ihmisten huolia. Perehdy heidän taustoihin tai vaikkapa heidän ammattiinsa. Paneudu asioihin, joista he ovat kiinnostuneita. Voit kirjaimellisesti käydä heidän luonaan – heidän kotonaan, työpaikallaan, naapurustossaan tai asuinalueellaan. Saatat yllättyä siitä, kuinka sellainen muuttaa ajattelutapaasi. (Maxwell 2004, 93.)

2. Tunnusta, että toisen ihmisen näkökulma on perusteltu

Ihmisten uskomukset ja henkilökohtaiset kokemukset ovat kirjavia monimutkaisia. Ja vaikka pyrkisitkin näkemään asiat toisen ihmisen kannalta, et välttämättä ole kaikesta hänen kanssaan samaa mieltä. Siinä ei ole mitään väärää. Näkökulmani ei ole

oikea sen vuoksi, että se on minun näkökulmani. Jos pyrin saamaan selville toisen ihmisen näkemyksen taustalla olevat perustelut, avarran ajatteluani. (Maxwell 2004, 94.)

3. Tarkista asennettasi

Kun pyrimme näkemään asiat toisten näkökulmasta, asenteella on valtavan suuri merkitys. On aina helppo nähdä asian ei puolet, kun se on meille jokseenkin yhdentekevä. Tilanne on paljon vaikeampi silloin kun meillä on oma lehmä ojassa. Silloin pyrimme usein saamaan tahtomme läpi, sen sijaan että pyrkisimme luomaan keskusteluyhteyden toiseen osapuoleen. Ydinkysymys kuuluukin haluatko muuttua vai et. Jollet halua, etsit toisista eroavuuksia. Jos haluat, etsit toisista samankaltaisuuksia. (Maxwell 2004, 94.)

4. Kysy toisilta, mitä he tekisivät sinun tilanteessasi

Avain näkökulman muuttamiseen periaatteeseen on empatia, myötäelämisen kyky. Jos kykenet eläytymään toisten näkemyksiin, sinun on paljon helpompi saada heidät vaihtamaan ajatuksia kanssasi. Miksi? Koska he tajuvat, että välität heistä. Toisiina ajatuksenvaihdon voi aloittaa helpoimmin yksinkertaisesti kysymällä toiselta ihmiseltä jotakin. (Maxwell 2004, 94.)

5.5 Kuinka opit kääntymään toisten puoleen

1. Haluan saada aikaan asioita

Monien muiden lailla lähdin liikkeelle tilanteesta, jota kutsun yksinäiseksi vaiheeksi. Keskityin itseeni ja siihen, mihin kykenisin. En sano, että olisin toiminut väärin. Vaikuttimeni olivat myönteiset. Ongelma oli vain siinä, että näkökulmani oli niin rajoittunut – tehokkuuteni ohella. Työskentelin uutterasti ja sain paljon aikaan. En kuiten-

kaan saanut mitään todella merkittävää aikaa itsekseeni. Jos kokemuksesi omasta hyvinvoinnistasi vaikuttaa se, että saat myönteisiä asioita toisten elämässä, kannattaa alkaa ajatella muutakin kuin sitä, mihin kykenet itsekseeni. (Maxwell 2004, 293.)

2. Haluan saada aikaa asioita ihmisten kanssa

Ei kaikkien pidä lähteä matkalle – Intohimo. Oletko koskaan työskennellyt sellaisten ihmisten kanssa, jotka vakuuttavat olevansa innokkaina mukana ja uskovansa asiaan, jota pyrit toteuttamaan, ja kuitenkin joudut patistamaan heitä tekemään oman osuutensa? Heillä ei ole intohimoa työhön. He haluavat matkalle, mutta eivät halua nähdä vaivaa sen aikana. Jos otat heidät mukaasi, he uuvuttavat sinut ennen pitkää. (Maxwell 2004, 293.)

Eivät kaikki halua matkalle – asenne. Jotkut eivät yksinkertaisesti usko sinuun tai siihen, mitä olet tekemässä. Se ei merkitse, että sinä olisit väärässä tai että he olisivat väärässä. Se merkitsee ainoastaan, ettei sinun kuulu yrittää houkutella heitä mukaasi. (Maxwell 2004, 293.)

Ei kaikki ole matkalle – kyvyt. Kumppanuuden ja avustustyön ero on ihmisen kyvyissä. Joillakuilla saattaa olla halu saada myönteisiä asioita aikaan, mutta heillä ei ole varaa kumppanuuteen sellaisen ihmisen kanssa, joka ei siihen sovi. (Maxwell 2004, 293.)

5.6 Hyvän itsetunnon kaava

Ensimmäiseksi: tiedän, että pystyn toteuttamaan elämäni tärkeimmän tavoitteen, joten siksi vaadin sinnikästä, lakkaamatonta toimintaa itseltäni sen toteuttamiseksi. Vannon, että pystyn luomaan sellaista toimintaa. (Hill 1937, 36-37.)

Toiseksi: Ymmärrän, että hallitsevat ajatukseni monistuvat mielessäni ja muuttuvat asteittain fyysiseksi todellisuudeksi. Tästä johtuen keskityn joka päivä niihin asioihin,

jotka tekevät minusta sen ihmisen, joksi haluan tulla. Toistan tätä päivittäin kolmenkymmenen minuutin ajan ja luon sillä tavalla itselleni selvän kuvan tavoitteestani. (Hill 1937, 36-37.)

Kolmanneksi: Itsesuggestioperiaatteen takia tiedän, että kaikille toiveilleni löytyy jokin tapa toteutua. Siksi aion vaatia itseltäni päivittäin kymmenen minuuttia itsetuntoni kehittämiseen. (Hill 1937, 36-37.)

Neljänneksi: Olen kirjoittanut selvän kuvauksen elämäni päämäärästä, enkä luovuta ennen kuin minulla on riittävästi itsetuntoa sen saavuttamiseksi. (Hill 1937, 36-37.)

Viidenneksi: Ymmärrän, ettei mikään rikkaus tai virka voi kestää kauan, jollei se perustu totuuteen ja oikeudenmukaisuuteen. En aio ryhtyä mihinkään, josta kaikki osapuolet eivät hyödy. Onnistun, koska vedän puoleeni minulle hyödyllisiä voimia ja teen yhteistyötä muiden kanssa. Ihmiset suostuvat auttamaan minua, koska olen itse halukas auttamaan muita. Kitken kaiken vihan, mustasukkaisuuden, kateuden ja kynnisyyden vahvistamalla rakkautta ihmisyyteen. Tiedän, että negatiivisella suhtautumisella muita kohtaan ei voi koskaan menestyä. Ihmiset tulevat luottamaan minuun, koska luotan heihin ja itseeni. Allekirjoitan tämän kaavan, painan sen mieleeni ja toistan sen ääneen itselleni joka päivä. Luotan siihen, että se muuttaa vähän kerrallaan ajatuksiani ja tekojani siten, että minusta tulee itsevarma, menestynyt ihminen. (Hill 1937, 36-37.)

Vaikka nämäkin ajatukset ovat kirjoitettu viimevuosisadan alkupuolella, en voi oikein väittää niitä vääriksi millään. Koska ihmismieli pysyy samankaltaisena, vain välineet joita käytämme muuttuvat. Siksi tällaisten asioiden miettiminen jää usein vähemmälle, eikä kehitystä tapahdu niin paljoa sisältäpäin.

Oman ajattelun harjoittaminen ja siihen keskittyminen ei tapahdu hetkessä, jokainen näistä menetelmistä on vain osa, joka tukee sitä. Yksin ovat hyödyllisiä mutta yhdessä todella tehokkaita, vähän sama kuin ihmisten kanssa. Yksin pääsee nopeasti liikkeelle, mutta yhdessä todella pitkälle.

6 Tulokset

6.1 Osallistumisaika

	Vastannut	Prosenttia vastanneista
Alle vuoden	4	18,18%
1 vuoden	2	9,09%
2 vuotta	2	9,09%
3 vuotta	3	13,64%
4 vuotta	2	9,09%
5 vuotta	1	4,55%
6 vuotta	0	0%
7 vuotta	1	4,55%
8 vuotta	3	13,64%
9 vuotta	1	4,55%
10 vuotta	1	4,55%
Yli 10 vuotta	2	9,09%

Taulukko 1. Koulutusjärjestelmässä mukana olemisaika

Tämä taulukko kertoo kuinka kauan vastanneet ovat olleet Network TwentyOne koulutusjärjestelmässä mukana. Kuten voi huomata, vastanneet ovat jakautuneet hyvin laajalle alalle. Joten vastauksien pitäisi ainakin olla laajempia, kun ei ole pelkästään vasta aloittaneita.

6.2 Tapahtumat

	Vastannut	Prosenttia vastanneista
1 tapahtumaan	0	0%
2 tapahtumaan	1	4,55%
3 tapahtumaan	1	4,55%
4 tapahtumaan	0	0%
5 tapahtumaan	3	13,64%
6 tapahtumaan	0	0%
7 tapahtumaan	0	0%
8 tapahtumaan	2	9,09%
9 tapahtumaan	0	0%
10 tai useampaan	15	68,18%

Taulukko 2. Tapahtumiin osallistumiskerrat

Tässä taulokossa kerrotaan, kuinka moneen tapahtumaan vastanneet osallistuvat vuoden aikana. Kuten pystymme päättelemään, että kyseessä on hyvin sitoutuneita henkilöitä, jotka käyvät tapahtumissa ja haluavat kehittää itseään kovaa vauhtia. On vaikea saada muitakaan käymään tapahtumissa, jollei itse käy. Tämä onkin yksi tärkeä toimitatapa Network TwentyOne koulutusjärjestelmässä, jos haluat tuloksia, niin tuo muita tapahtumiin. Ja tämä näyttää olevan monelle tullut hyvin selväksi, ja ihmiset toteuttavat sitä käytännössä. Eniten saavat ne ihmiset irti, jotka ovat paikalla kehittämässä itseään.

6.3 Itsensä kehittämiseen käytetty aika

	Vastannut	Prosenttia vastanneista
2 tuntia tai alle	2	9,09%
4 tuntia	4	18,18%
6 tuntia	4	18,18%
8 tuntia	4	18,18%
10 tuntia	3	13,64%
12 tuntia	2	9,09%
14 tuntia	0	0%
16 tuntia	1	4,55%
18 tuntia	0	0%
20 tai enemmän	2	9,09%

Taulukko 3. Viikosta käytetty aika lukemiseen ja äänitteiden kuuntelemiseen

Tässä on kyse vastanneiden käyttämästä itsensä kehittämiseen viikon aikana. Tämän taulukon sisältö näyttää, miten Network TwentyOne ohjaa ihmisiä kehittämään itseään. Suurin osa vastanneista painottuu 4 – 8 tunnin välille. Poikkeuksiakin mahtuu joukkoon, muutamia sijoittuu yli 20h taulukkoon joka on keskimääräistä huomasti enemmän, ja kuten voi arvata 2 tai alle mahtuu myös muutama.

Nämä tuntimäärät osoittavat ihmisten halun kehittyä, jotta pärjää paremmin liiketoiminnassakin. Jos ei ole itse valmis kehittymään, niin miksi kukaan muukaan olisi. Jokainen tapa pyritään saamaan toistumaan uusille ihmisille, mikäli vain itse tekee edellä, on suurempi todennäköisyys saada muutkin tekemään samoin.

6.4 Myönteisyys

Poikkeuksetta kaikki 22 vastannutta kertoivat saaneensa omaa elämäänsä hyödyttäviä ajattelutapoja, jota kautta käytöskin on muuttunut. Yleisimmät asiat mitä ihmiset kokivat saavansa Network TwentyOne tapahtumista; Positiivisempi elämän katse, ihmissuhdetaitoja itsensä sekä muiden ymmärtämiseen, tavoitteiden asettamisen tärkeyden, unelmista puhumisen sekä tiimityön merkityksen yhteistyötä tehdessä.

“Olen paljon positiivisempi, pystyn paremmin miettimään tavoitteita ja unelmia. Saan myös selkeitä ohjeita siitä, miten tavoitteisiin voi päästä. N21 on opettanut unelmoimaan, joka on ollut minulle aiemmin erittäin haasteellista”.

“Uusia ihmisiä eri ammattikunnista. Itsensä kehittäminen tuo positiivista viettä arkeen ja kun puoliso on mukana, on hienoa kehittyä yhdessä. Yhteisö jossa ihmiset ovat halukkaita tekemään elämälleen jotain valittamisen sijaan, auttaa itseäkin tsemppaamaan”.

“Myönteisyyden kasvaminen omassa elämässä koulutusjärjestelmän kautta on todella hienoa, koska kaikilla ei ole ympäristöä jossa he saisivat positiivista kannustusta sekä huomiointia. Tämän ihmiset ovat koneet erittäin hyväksi tavaksi”.

6.5 Kasvu

Näihin asioihin ihmiset ovat huomanneet Network TwentyOne koulutusjärjestelmän vaikuttaneen; Kuuntelen muita paremmin, kannustan enemmän läheisiäni, päätäväisyyden vahvistuminen, ratkaisu keskeisyyden lisääntyminen, oman elämän hallinta on helpottunut, alkanut huomata mihin asioihin voi vaikuttaa ja mihin taas ei, parisuhde on syventynyt itsensä ja toisen ymmärtämisen kautta, enemmän halua kehittää itseään, oman menestyksen vastuu on itsellä.

“Armollisuus, tunnetilojen äärimmäisyyksien erojen väheneminen, positiivisempi ajattelu, stressin madaltuminen, talousajattelun kehittyminen, ihmistuntemuksen parantuminen, ajattelun laajentuminen”.

“Olen itse vastuussa omasta menestyksestä. Suhtautumiseni muihin ihmisiin on parantunut. Pysin löytämään kaikista ihmisistä asioita, joissa he ovat parempia kuin mina. Osaan paremmin huomioida ja kuunnella muita ihmisiä. Olen kurinalaisempi tavoitteiden saavuttamisessa. Suhteeni lapsiini ja puolisooni on parantunut”.

“En ole negatiivinen ja näen asioissa positiivisen puolen. Osaan kohdata ihmisiä olivat he minkälaisia tahansa ja tavoitteen asettelu on helpompaa. En muserru takapakkien ilmaantuessa vaan etsin mikä meni pieleen ja yritän uudelleen”.

6.6 Kokemukset

Näitä asioita ihmiset ovat kokeneet tärkeimpinä Network Twentyone mukana olon aikana itselleen; Kannustuksen saaminen, oman ajattelun muuttuminen, ihmisenä kasvun prosessin tiedostaminen ja muiden ihmisten auttaminen omassa elämässään.

“Elän parisuhteessa, jossa on kaksi täysin erilaista ihmistä. Olemme oppineet toisistamme paljon. Saaneet eväitä toisen huomioimiseen, oppineet persoonallisuustyypeistä ja rakkaudenkielestä asioita. Nämä ovat auttaneet meitä avioliitossa tosi paljon”.

“Ihmisenä kasvun prosessin tiedostaminen ja sitä kautta jatkuvan oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuden saaminen”.

“Sen oivaltaminen, että ihminen voi muuttaa omaa elämänsä millä tahansa elämän alueella muuttamalla ajatteluaan. Ja tutustuminen mahtaviin ihmisiin, ja heidän tukensa ja apunsa liiketoiminnassa ja siinä samalla muillakin elämän alueilla”.

Ensimmäisenä ei varmasti tule mieleen miten koulutusjärjestelmä ja liiketoiminta voisivat kehittää parisuhdetta, mutta tämän perusteella mitä ihmiset ovat vastanneet voidaan sanoa Network TwentyOne olevan poikkeus. Siellä keskitytään niin syvästi kehittämään itseään, että se vaikuttaa jo muihinkin ulospäin.

6.7 Kehitettävät

Vastanneiden näkemys Network TwentyOne kehittämisestä oli aika yhdenmukainen, ettei sitä tällä hetkellä juurikaan kannata muuttaa. Koulutusjärjestelmässä on niin paljon ihmisiä jotka sitä jo kehittävät, jonka vuoksi vähemmän aikaa mukana olleet eivät osaa edes nähdä mitkä kaikki asiat kehittyvät koko ajan.

Ainut asia mihin vastanneet olisivat halunneet muutosta, oli tulkkauksen selkeytminen jatkossa äänitteillä.

6.8 Tavoitteiden asettaminen

En ole juurikaan saanut apua	1	2	3	4	5	6	Todella paljon apua	Yhteensä vastanneita	Keskiarvo
Vastanneita	0	1	2	3	7	9		22	4,95
	0 %	4,55%	9,09%	13,64%	31,82%	40,91%			

Taulukko 4. Tavoitteiden kehittyminen

Tässä talukossa ollaan kysytty vastanneilta miten paljon he kokevat Network TwentyOne auttaneen tavoitteiden asettamisessa. Taulukosta voi todeta, että hyvin merkittävä osa tapahtumissa mukana olevista ihmisistä on saanut tavoitteiden asettamiseen apua. Keskiarvokin on huimat 4,95 asteikolla 1 – 6.

Mitä voitkaan saada aikaan, jos et ole määrittänyt tavoitteita itsellesi. Se on vain lähes jokaisen suuremman ajattelijan ja liikemiehen ohje, että määritä tavoitteesi ja löydä syy miksi tehdä. Network TwentyOne ohjaakin juuri toimimaan näiden toimintatapojen suuntaisesti.

6.9 Menestys

Tässä ajatuksia missä ihmiset tuntevat menestyneensä, sekä miten he tuntevat siinä saaneensa apua omassa elämässään.

“Koska olen järjestelmällisesti lukenut ja kuunnellut materiaalia mitä suositellaan. Tästä olen saanut työkaluja sekä uskallusta tehdä asioita jotka vievät menestykseen”.

“Tapahtumat ja äänitteet antavat laiskalle ihmiselle potkua. Tapahtumien jälkeen on aina valmiimpi ylittämään turvaympyrän rajat ja tekemään myös niitä asioita jotka eivät ole mukavia, mutta johtavat tuloksiin”.

“Ihmissuhdetaidot, tavoitteen asettaminen ja saavuttaminen sekä osaaminen talousasioissa ovat kehittyneet. Tämä näkyy myös sosiaalisena ja taloudellisena menestyksenä”.

Täysin yhtenäistä linjaa ei ole vastanneilla tähän kysymykseen, koska jokainen kokee menestyksen eritavalla. Riippuen omasta tämän hetkisestä tilanteestaankin varmasti toisella elämän osa-alueella menestyminen tuntuu paljon tärkeämmältä kuin muut asiat. Mutta samoissa asioissa ihmiset kokevat menestyvänsä paremmin kuin mitä esim. Robert Kiyosaki & John C. Maxwell sanovat missä pitää olla hyvä, jotta voi menestyä.

6.10 Hyödyt

Tässä kyselyyn vastanneiden mielipiteet hyödyistä mitä tuntevat saaneensa Network TwentyOne koulutusjärjestelmästä omaan liiketoimintaan.

“Kopioitavissa oleva systeemi ja hyväksi havaittu toimitamalli, jolloin aikaa ja energiaa ei kulu “pyörän uudelleen keksimiseen”. Omistan kaksi yritystä, ja Network TwentyOne on ollut paljon hyötyä myös niissä sekä asiakassuhteiden luonnissa”.

“En suoraan sanottuna olisi löytänyt työkaluja joilla kehittää itseäni, onhan tämä ihmissuhde liiketoimintaa. Jos et osaa tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, niin ei liiketoiminta etene”.

“Koulutusjärjestelmä antaa selkeät ja varmat askeleet miten liiketoimintaa voi menestyksellisesti tehdä. Menestyksen ehtona on vaan, että noudatat niitä askeleita kokonaisuudessa. Koulutusjärjestelmän toimivuus on todettu todeksi. Ilman koulutusjärjestelmää ei homma oikein toimi”.

Se, että on jo olemassa malli, ja toimintavat joilla voi menestyä on ihmisille tärkeää. Tavat joilla toimitaan ovat testattu kymmeniä vuosia, ja niiden mukaan ihmiset ovat menestyneet ja tulevat menestymään. Näistä toimintamalleista on myös hyötyä muissakin liiketoiminnoissa mitä ihmiset tekevät.

6.11 Suositelluimmat teokset

Listaan kolme eniten suositeltua kirjaa tälle listalle, joita vastanneet ovat suositelleet kaikista eniten.

1. Dale Garnegie, Miten saan ystäviä menestystä ja vaikutusvaltaa
2. Gary Chapman, Rakkauden kieli
3. Brian Tracy, Menestys ja onnellinen elämä

6.12 Suositukset

Näillä sanoilla kyselyyn vastanneet ovat suositelleet Network TwentyOne koulutusjärjestelmää omin sanoin.

“Kyllä suosittelen. Siinä muutkin ihmiset näkisivät miten voi ottaa oman tulevaisuutensa omiin käsiinsä ja tehdä sille jotain. Saavuttaa jotain mistä unelmoi eikä vain jossitella. Se että et ole käynyt yliopistoa ei tarkoita ettetkö voisi hankkia itsellesi taloudellisesti turvattua tulevaisuutta. Ja oppisivat iloitsemaan muiden menestyksestä”.

“Ehdottomasti suosittelen! Kun pääsee kuulemaan ihmisiä joilla on jo menestystä ja he haluavat antaa näkemystä ihmisille, jotka kamppailevat asioiden kanssa joihin heillä on jo vastaus. Niin miksi olla menemättä kuulemaan itseään viisaampia, kun he tulevat vielä omasta vapaasta tahdosta kertomaan asioita sinulle”.

“Saat uuden katsontakannan elämääsi, opit ymmärtämään omat mahdollisuutesi ja saat käytännön neuvoja miten mennä kohti unelmaasi ja kohti taloudellista turvattua tulevaisuutta”.

Jokainen voi itse päätellä, mitä mieltä tästä koulutusjärjestelmästä. Mutta mukana olleet ovat mielestäni paras esimerkki kertomaan mitä se oikeasti sisältää.

Vaihtoehtoja on vain nykyisin, niin paljon että on vaikea löytää omaa oppimisympäristöä missä haluaa kehittyä. Tässä on kuitenkin yksi vaihtoehto, jota jokaisen itseään kehittävän tai siitä kiinnostuneen kannattaa tutustua.

7 Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville, tukeeko Network TwentyOne toimintatavat menestymiseen. Ja mitä menestymiseen vaadittavat toimintatavat edellyttävät ihmisiltä, heidän omassa ajattelussaan ja käytöksessään. Tutkimuksella pyrittiin löytämään näitä ajattelutapoja, joita ihmiset ovat omaksuneet ja käyttävät.

Vastanneet kokivat hyvin vahvasti toimintatapojen vaikutuksen omaan elämäänsä, ja poikkeuksetta positiivisesti vaikuttavan ajatteluun. Tavoitteiden asettamisen oli yksi todella merkittävä asia mikä nousi esille, ja kuinka Network TwentyOne ohjaa ihmisiä kehittämään itseään tavoitteiden asettamisessa.

Unelmien määrittäminen ei ole kaikille ihmisille helppoa, tai edes ajatuksissa arkisina asioina, mutta koulutusjärjestelmä lähtee siitä aina liikkeelle. Tämä on hyvin erilainen toimintatapa moneen muuhun koulutusjärjestelmään, koska ihmisiä kehoitetaan ottamaan oma elämä hallintaan. Sekä tuetaan luomaan itselleen ympäristö, missä oikeasti haluaa olla, ja kehittämään itseään jatkuvasti.

Itseään voi kehittää todella monella tapaa, se mitä tuli selville on ajatuksien ja omien toimintatapojen muutos, joiden muutoksessa auttavat tietynlaiset kirjat ja tapahtumat sekä tavoitteiden asettaminen. Itseään ei voi kehittää kukaan muu kuin sinä itse, kaikki lähtee omasta päätöksestä muuttua. Ulkoiset muuttajat voivat yrittää muovata ihmisiä muottiin, johon he eivät välttämättä halua mennä, mutta sen ollessa sillä hetkellä ”ainut” vaihtoehto ihmiset monesti alistuvat siihen liian helposti ja alkavat elää elämäänsä sen mukaisesti.

Network TwentyOne toimintaperiaatteet antavat hyvää suuntaa, mitä lähteä tekemään ilman että tarvitsee pelätä, ovatko nämä toimintatavat hyvät. Harvoin monellaakaan yrityksellä on edes määritelty toimintatapoja, joita seurataan, koska sitä kautta menestytään paremmin. Tietenkin toimintatavat asettavat ehdot Network TwentyOne-seuraajille, ettei siellä viihdy ihmiset, jotka eivät pysty näitä tapoja sisäistämään omaan toimintaansa. Kaikki eivät ole halukkaita oppimaan uusia tapoja itselleen, olivatpa ne huonompia tai parempia, mutta sen jokainen onneksi saa päättää itse. Tässä on vain yksi vaihtoehto päästä menestyjien joukkoon.

Tämän tutkimuksen perusteella voi todeta ihmisten todella nauttivan siitä, että saavat oppia itsestään samalla kun tekevät liiketoimintaa. Se edes auttaa sekä henkilökohtaisessa elämässä että liiketoiminnassa toimimista pitkällä aikavälillä. Ja voin sanoa toimintatapojen tukevan menestystä.

Verkkokysely olisi voinut olla laajemmalla otannalla, jotta olisi voinut varmentua vielä enemmän ihmisten mielipiteistä, ovatko ne yhden mukaiset riippumatta kuinka kauan on ollut koulutusjärjestelmässä mukana.

7.1 Työn reliabiliteetti- ja validiteetti

Tutkimuksen reliabiliteetti on verrannollinen kysymyksiin ja saatuihin vastauksiin verkkokyselyn kautta. Tutkimusta olisi voinut vielä syventää tekemällä teemahaastatteluja pienellä otannalla. Tutkimuksen kysymyksiin vastaukset alkoivat toistaa osittain itseään, minkä takia tulokset olivat muutamassa kysymyksessä saman suuntaiset.

Kysymysten asettelu toimi kuitenkin, koska tuloksia, joita haettiin, niin saatiin selville. Varsinkin ne ajattelutavat ja toimintamallit mitä Network TwentyOne koulutusjärjestelmä opettaa ihmisille tulevat vahvasti esille vastanneiden ajatuksissa.

Verkkokyselyä olisi voinut rajata vielä tarkemmin, koska huomasi selkeästi joidenkin vastaajien lyhentävän vastauksiaan loppua kohden. Sitä olisi voinut muuttaa esimerkiksi siten, että olisi selvinnyt, mitä taitoja ihmiset ovat kehittäneet itsessään. Tätä kautta olisi saanut laajempaa kuvaa, ovatko ne menestykseen positiivisesti vaikuttavia asioita, joita ihmiset kehittävät itsessään.

Lähteet

Alasaarela, J 2015 Blogi 30.10.2015 <http://blog.zef.fi/rakkaus-intohimo-ja-rohkeus>

Argyris, C 1992. On Organizational Learning, Cambridge, Massachusetts, Blackwell Publishers.

Covey, S.R. 2004 Tie menestykseen, 7 toimintatapaa henkilökohtaiseen kasvuun ja menestykseen. Bookwell Oy. Alkuperäinen julkaisu Simon & Schuster, Inc.

Dornan, J Toukokuu 2012 Principles Weekend Seminar äänite a).

Dornan, J Toukokuu 2012 Practical Strategies Weekend Seminar äänite b).

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hill, N 1937 Ajattele oikein Menesty. Enterio Oy 2007. Alkuperäinen teos Think and Grow Rich.

<http://www.n21corp.com/default.aspx> 13.8.2015

Kananen, J 2013 Case-tutkimus opinnäytetyö. Suomen Yliopistopaino Oy Juventus Print.

Kananen, J 2008 Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän yliopiston-paino.

Kiyosaki, R 1997 Rikas isä köyhä isä. WS Bookwell Juva 2010. TechPress, Inc 1997.

Maxwell, J.C 1998 johtajuuden 21 kiistatonta lainalaisuutta. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2009.

Maxwell, J.C 2004 Menestyksen periaatteet ihmisten johtamisessa. Päivi osakeyhtiö 2012. Alkuperäinen teos Winning with people Thomas Nelson Inc.

Maxwell, J.C 2002 Johtajuus. Päivi Osakeyhtiö 2008. Alkuperäinen teos Leadership 101 Thomas Nelson Inc.

Maxwell, J.C 2000 Eteenpäin epäonnistuminen, epäonnistumisista askelmat menestykseen. Otavan kirjapaino Keuruu 2014. Thomas Nelson Inc.

Moilanen, R 1998 Oppiva organisaatio – tausta ja käsitteistö. Jyväskylän yliopisto Taloustieteellinen osasto.

Senge, P.M. 1990 The Fifth Discipline. New York, Doubleday.

Senge, P.M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R.B. ja Smith, B.J 1994. The Fifth Discipline Fieldbook, Strategies and tools for Building a Learning Organization. New York, Doubleday.

Liitteet

Liite 1. haastattelurunko

- Kuinka pitkään olet ollut Network Twentyone koulutusjärjestelmässä mukana?
- Kuinka paljon käytät viikostasi aikaa itsesi kehittämiseen? (lukemalla kirjoja/kuuntelemalla äänitteitä)
- Kuinka moneen Network Twentyone tapahtumaan osallistut yleensä vuoden aikana?
- Mitä myönteistä vaikutusta Network TwentyOne on tuonut elämääsi?
- Minkälaista kasvua olet huomannut itsessäsi Network TwentyOne mukana olin aikana?
- Mikä on ollut kaiksita hienoin asia mitä olet kokenut Network Twentyone kautta?
- Oletko kokenut että Network TwentyOne tapahtumissa tai koulutusjärjestelmässä olisi jotain kehitettävää?
- Kuinka paljon olet saanut apua Network TwentyOne kautta tavoitteiden asettamiseen?
- Oletko huomannut menestyväsi paremmin kun olet osallistunut Network TwentyOne tapahtumiin/koulutusjärjestelmään? Miksi?
- Minkälaista hyötyä näet Network TwentyOne tuovan liiketoimintaasi? (Mikäli teet liiketoimintaa)
- Listaa sinun Top 3. Kirjaa joiden avulla uskot kenen tahansa pystyvän rakentamaan oman menestyksen alkunsa.
- Suositteletko osallistumista Network TwentyOne tapahtumiin? Miksi?