



# Gung Ho!



*Ken Blanchard / Sheldon Bowles*

Lisac & Lisac d.o.o., Ljubljana





Vse pravice pridržane. Knjige ni dovoljeno razmnoževati na noben način, brez pisnega dovoljenja založnika.

Izdal in založil:

**Lisac & Lisac d.o.o.**, Dunajska 106, 1000 Ljubljana

Telefon: 080 1509, 01 541 22 06, faks: 01 541 22 06

[www.Lisac-Lisac.si](http://www.Lisac-Lisac.si)

Ljubljana, avgust 2001

Prevedel: Jernej Zoran

Lektorirala: Renata Anžič

Grafično pripravil: Jože Gvajc

Uredil: Blaž Lisac

CIP – Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

65.012.4 (035)  
821.111(73) -31

BLANCHARD, Ken  
Gung ho! / Ken Blanchard, Sheldon Bowles;  
(prevod Jernej Zoran) Ljubljana : Lisac&Lisac, 2002  
Prevod dela: Gung ho!

ISBN 961-6321-29-4  
1. Bowles, Sheldon  
118716672

**Gung Ho!** Copyright© 1998 by Blanchard Family Partnership and Ode to Joy Limited; Originally published by William Morrow and Company, Inc, New York, USA  
Slovenian edition licensed to Lisac & Lisac d.o.o., Ljubljana, Slovenia



*Gung Ho!*

---

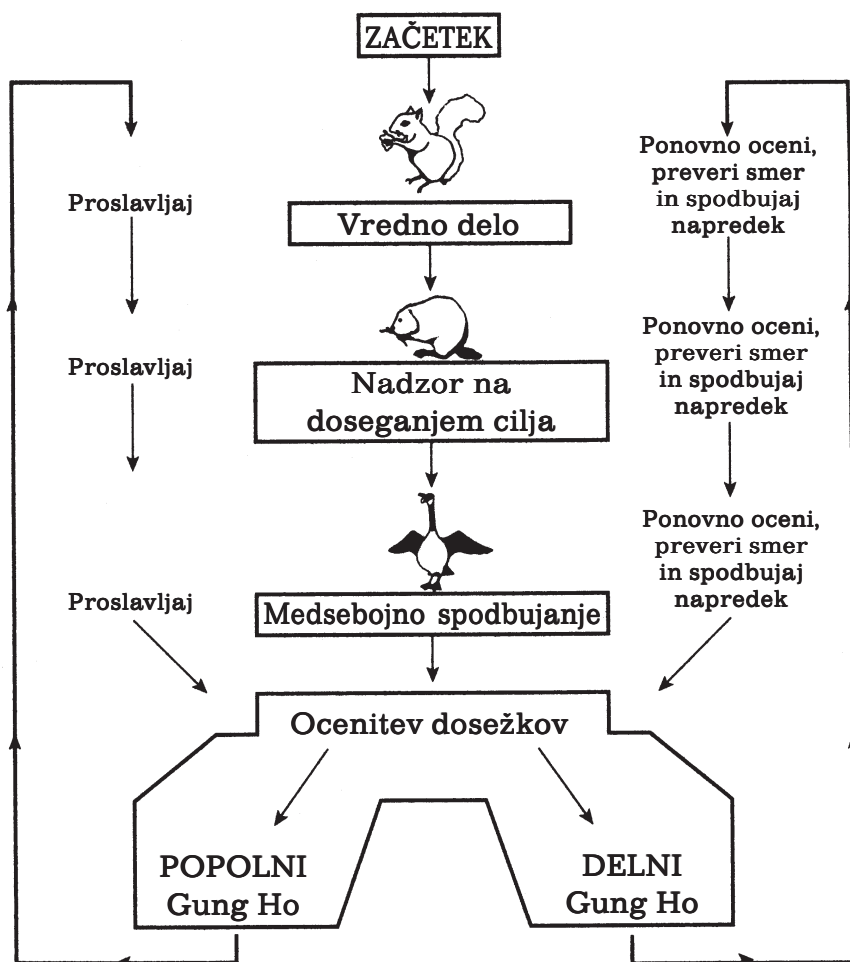
## NAČRT GUNG HO

Ko sta Andy in Peggy uvajala miselnost Gung Ho v podjetju Walton Works #2, sta razvila načrt, ki sta ga v obliki plakatov obesila v vsako pisarno, v jedilnico in po celotni tovarni. Za bralce, ki bi želeli tudi sami postati Gung Ho, z navdušenjem (in Peggyjinim dovoljenjem) objavljava ta plakat in kažipote. Na izvirnih plakatih so bili kažipoti napisani pod načrtom. Tu jih boste našli na straneh za načrtom.



Gung Ho!

## GUNG HO NAČRT





*Gung Ho!*

---

## **PRVI KAZALEC**

*Duh veverice*

### **VREDNO DELO**

#### **1. Vemo, da naše delo pripomore, da je svet boljši.**

- Bistvo je v razumevanju, ne v delu.
- Bistvo ni v izdelanih enotah, pač pa v tem, kako delo pomaga drugim.
- Rezultat: pozitivna samopodoba - čustvo, katerega moč se lahko primerja z ljubeznijo in sovráštvom.

#### **2. Vsakdo dela z namenom, da bi dosegel skupni cilj.**

- Člani delovnih skupin morajo čutiti, da so na prvem mestu. S tem se v njih vzbudi zaupanje, zaradi katerega bodo podprli skupne cilje.
- Direktor postavi kritične cilje. Delovno moštvo lahko postavi preostale. (Ljudje lahko nudijo največ podpore tedaj, kadar so sami prisotni pri ustvarjanju.)
- Cilji so kot kaŕipoti v prihodnost med točko, kjer smo zdaj, in točko, kjer bi se radi znašli v prihodnosti. Cilji učinkovito osredotočijo pozornost.



---

*Gung Ho!*

**3. Vrednote botrujejo vsem načrtom, odločitvam in dejanjem.**

- Cilji so za prihodnost. Vrednote so za zdaj. Cilji so postavljeni. Po vrednotah se živi. Cilji se spreminjajo. Vrednote so zanesljiva in trdna opora. Cilji motivirajo ljudi. Vrednote pomagajo, da se ljudje ne nehajo truditi.
- Vrednote postanejo resnične le, ko jih živiš in tudi od drugih zahtevaš, da se tako obnašajo.
- V Gung Ho podjetju so vrednote resnični šef.



*Gung Ho!*

---

## **DRUGI KAZALEC**

### ***Pot bobra***

#### **Nadzor nad doseganjem cilja**

##### **1. Igralno polje z jasno označenimi mejami.**

- Cilji in vrednote določajo igralno polje in pravila igre.
- Vodje članom določijo položaj na igrišču, potem pa se z njega umaknejo in igralcem pustijo, da sami igrajo.
- Svoboda prevzemanja nadzora izhaja iz natančnega poznavanja lastnega ozemlja.

##### **2. Mislim, občutkom, potrebam in sanjam prisluhnemo in glede njih tudi kaj naredimo.**

- Ne moreš imeti nadzora, če te organizacija ne podpira (ali ne podpira tvojega dela).
- Zlato pravilo upravljanja: posameznike moraš ceniti kot osebe.
- Informacija je ključ do moči. Vsakdo potrebuje popolnoma odprt dostop do informacij. Vodje se morajo odreči vzvodom nadzora, do katerih so se ves čas kariere trudili dokopati. Težko je biti šef in obenem biti prav nič "šefovski".



---

## *Gung Ho!*

### **3. Sposobni za izzive.**

- Proizvodna pričakovanja morajo biti v okviru sposobnosti in spretnosti. Vendar če od članov premalo pričakuješ, jih s tem užališ.
- Če veš, da samo goljufaš sistem in ničesar ne prispevaš, se pozitivna samopodoba kmalu sesuje. Če ljudje ne morejo pošteno zaslužiti svojega denarja, se čutijo ponižane.
- Gung Ho zahteva malce napora: delo, v katerega morajo ljudje vložiti vse svoje sile in ki jim omogoča, da se ob njem učijo in razvijajo.



*Gung Ho!*

---

## TRETJI KAZALEC

*Dar gosi*

### MEĐSEBOJNO SPODBUJANJE

**1. Čestitke, tako neposredne kot posredne, morajo biti ISKRENE.**

- Čestitke so trditve, da so ljudje in njihovo delo pomembni in da zares prispevajo svoj delež k izpolnitvi skupnega poslanstva.
- Neposredno čestitanje je, kadar ljudem poveš, kako dobro delo opravljajo, ali jih nagradiš. Posredno čestitanje pa je, kadar se umakneš in članu delovne skupine omogočiš, da nadaljuje s težavno, zapleteno in pomembno nalogo in se vzdržiš nadziranja in celo dajanja nasvetov.
- Če ISKRENO čestitaš, ne moreš pretiravati. Čestitke naj bodo pravočasne, brezpogojne in polne zanosa ter navdušenja.

**2. Brez zadetkov ni igre. Poleg tega spodbujaj tudi napredek.**

- Na nobeni nogometni tekmi navijači ne sedijo v tišini in čakajo na gol, da bi spodbujali. Spodbujaj napredek, ne le dosežkov. Dosežki, ki jih deliš z vsemi, povečajo vznemirjenje.



---

*Gung Ho!*

---

- Bolj ko so tvoje čestitke na desni, učinkovitejše bodo:  
načrtovano - spontano  
vseobsežno - posamično  
splošno - določeno  
običajno - enkratno
- Prenehaj se osredotočati na težave in na iskanje krivca (policijsko obnašanje) in začni iskati tiste, ki so odgovorni, da stvari dobro tečejo in so pravilno opravljene (trenersko obnašanje).

**3. Navdušenje = poslanstvo x denar x čestitke.**

- Vredno delo in nadzor nad doseganjem cilja - to je poslanstvo.
- Medsebojno spodbujanje v delo vnese navdušenje.
- Denar pa je na prvem mestu - zadovoljiti je treba materialne potrebe (hrana, oblačila, itd.), preden lahko nahranimo duha s čestitkami.