

AKO-E3420 Organisaation kehittäminen (5 op)

Kirjallisuusesseepalaute

Tässä vielä yleinen palaute Organisaation kehittäminen -kurssin kirjallisuusesseistä.

Ensiksi pahoittelen, että töiden arvostelu on venynyt näin pitkälle kevääseen. Tähän minulla oli kaksi syytä, jotka eivät tee myöhästymistä tietenkään hyväksyttäväksi. Ensiksi odottelin palautusta, jolle olin antanut jatkoaikaa. Sen jälkeen jouduin itse töihin. Olen menneet kolme viikkoa tehnyt intensiivistä muutoshanketta, jossa eräälle tunnetulle suomalaiselle pörssiyritykselle rakennetaan uutta organisaatiota. Asiakas on ollut varsin vaativa ja jokainen arkinen työpäivä viimeisen kahden viikon aikana on venynyt yli 12-tuntiseksi. Välillä kehittämiskonsulttia koetellaan.

Sitten asiaan.

Kirjallisuusesseiden yleinen laatu oli hyvä. Kaikki työt täyttivät esseelle asetettavat vaateet. Parhaiden esseiden ryhmä koostui erittäin hyvistä kokonaisuuksista. Niistä näki, että kirjoittajat olivat investoineet paljon aikaa ja energiaa laajan kurssimateriaalin ja luentosisältöjen jäsentämiseen. Näissä töissä oli käsitelty kurssin sisältöalueita tasapainoisesti, sisällöllisesti oikein ja niiden väliset yhteydet tiedostaen.

Merkittäviä eroja pisteytyksissä tuotti lähinnä erot käsitellyn sisällön määrässä. Vaatimattomammin pisteytytyissä töissä kurssisisältöä käsiteltiin vain suppeasti ja yksilotteisesti, paremmin pisteytytyissä sisältökäsittely oli laajaa, monipuolista ja tasapainoista. Töissä oli myös jonkin verran tyyllillisiä eroja, jotka eivät kuitenkaan ole vaikuttaneet pisteytykseen merkittävästi. Kuten monet useampia kurssejani suorittaneet opiskelijat tietävät, arvostan refleksiivistä ja proosallista otetta, ja monet teistä olivatkin silminnähden tällaista tyyliä hakeneet 😊.

Työt luettuani olen iloinen useammasta seikasta. Ensinnäkin asiavirheitä ja väärinymmärryksiä oli hyvin vähän. Asiat olivat jäsenneily oikein ja isoja 'bugeja' ei esseissä ollut. Olen erityisen tyytyväinen siihen, miten hyvin lewiniläisen muutosperinteen ydinteetit oli käsitelty. Tämä alue oli merkittävästi paremmin kuvattu ja jäsenneily kuin minään aikaisempana vuonna. Olin myös tyytyväinen siihen, että olitte osanneet asemoida Kotterin muutosmallin laajempaan muutoskeskustelukontekstiin hyvin. Joinain vuosina joillekin opiskelijoistani ko. malli on ollut kaiken tarkastelun keskiö, ja arvostan sitä, että te olitte osanneet käsitellä kehittämisen teoriaa sitä abstraktimmalla tasolla. Katsoin myös ilolla sitä, että perinteinen prosessikonsultointi ja Scheinin ja Argyriksen teesien vertailu oli useimmilla teistä sisällytetty esseeseen. Aihealue on tärkeä ja muistuttaa meille kaikille, että interventioteorioissa ja -tyyleissä ei ole olemassa 'sitä lopullista oikeaa' ja kaikkiin interventioihin, olivat ne sitten mitä tahansa, sisältyy riskiä. Muutoksen johtaminen on riskibisnestä, ja sekä kehittäjäkonsultti että organisaatio ja sen jäsenet ovat riskin piirissä monin eri tavoin.

Pidin edelleen myös siitä, miten te kaikki liititte kurssin sisältöä omiin ammatillisiin ja henkilökohtaisiin muutoskokemuksiinne. Kuten olen monesti maininnut, uskon että todellinen oppiminen vaatii yleisen ja yksityisen kytkemistä, jotta oppiminen eivät jäisi vain abstraktien idealisointien tahi nopeiden vinkkien toisteluksi. Katsoin myös hyvilläni sitä, miten useampi teistä kirjoitti kuinka kurssi oli avannut silmiänne muutoksen bisneksen ymmärtämiseen. Jatkuvan

muutosmyllerryksen ylläpitäminen niin liike-elämässä kuin julkisellakin sektorilla on tiettyjen piirien intressien mukaista.

Josta pääsenkin viimeiseen kommenttiini. Havaitsin mielenkiinnolla, että useampi teistä pohti esseessään myös mahdollista työuraa kehittämistyön ja -konsultoinnin piirissä. Kurssi oli herättänyt monissa teistä kiinnostusta tähän työhön. Osa teistä toisaalta pohti oman ammattitaitonsa ja -ymmärryksen rajallisuutta: riittävätkö rahkeet kehittämistyöhön. Ilmaisemanne kiinnostus kenttää kohtaan ilahdutti minua. Olen iloinen, jos olen saanut teitä kiinnostumaan tästä laajasta, monimutkaisesta, haastavasta mutta myös antoisasta johtamisen osa-alueesta. Niille teistä, jotka miettivät omien kykyjensä riittävyttä, haluan muistuttaa, että jo tämän kurssin käytyänne olette ainakin tietoisia ja selvillä useammista kehittämisen sisällöistä kuin todella monet alalla itseään ammattilaisiksi kutsuvat toimijat. Kehittämisen kenttä on melkoinen 'villi länsi' ja hyötyisi asiaan pieteetillä suhtautuvista toimijoista. Toisaalta on selvää, että oppiminen, kehittyminen ja ammattilaisena kasvaminen on jatkuva, elinikäinen prosessi.

Loppuun vielä kiitokseni teille. Kuten puhuimme aiemmin, Organisaation kehittämisen tarina Aalto-yliopistossa päättyi tähän opetuskertaan, ainakin tämänhetkisen tiedon valossa. Kiitos, että olitte aktiivisia ja sitoutuneita opiskelijoita. Mukavaa kesää!

Jouni Virtaharju
Raaseporissa 8.6.2021