

AKO-E3010 Johtaminen ja johtajuus



ESSEE 1: BURNING PLATFORM -RETORIikka

- Öljynporauslautta analogia Nokialle ja Nokian tilanteelle: Platform=porauslautta=ohjelmistoalusta
- Nokian kunniakas asema on mennyttä, yritys on eloonjäämiskamppailussa.
- Metaforat kamppailun, kilvoittelun, sodan maailmasta, vesi vs tuli, elämä vs. kuolema. Maskuliinisia valintoja, toisaalta liikkeenjohdolle ja strategiapuheelle tyypillisiä. Eivät uusia.
- Osa näki puheen hyvänä, klassisen retoriikan osoituksena, osa piti sitä huonona, epäonnistuneena retoriikkana
- Muistio muutosimperatiivin perustelua, ihmisten valmistelua tuleviin radikaaleihin ratkaisuihin
- Huomaa hetki, jolloin muistio jaeltiin – 4 kk uuden toimitusjohtajan tehtävässä aloittamisen jälkeen → kuuluisat 100 päivää.
- Sense of complacency vs. Sense of urgency
- Eräs keskeinen osa-alue: Uuden tulkinnan tarpeellisuus – From handset to ecosystem
- Harjoitus osoittaa miten klassisen retoriikan opit ovat edelleen käytettyjä. Retoriset välineet ovat osa aikamme johtamista.
- Burning platform ei ole uusi – se on itse asiassa aika kulunut muutosretoriikan ilmaus.
- Me-puheella Elop liittää itsensä virheiden tekijöiden piiriin, vaikka ei ollutkaan silloin mukana.
- Teknisesti BP-muistio on varsin moitteeton esimerkki retoriikan klassisten keinojen soveltamisesta → muistion vaikuttavuus tietenkin vaihtelee kuulijoiden välillä!
- Nokian sisäisiä reaktioita: ”vihdoinkin joku sanoo tämän ääneen.” Seurannut strategiajulkistus sen sijaan herätti paljon enemmän kyseenalaistuksia.
- Merkittävä havainto on juuri se mihin Nokian ulkopuolinen maailma reagoi puheessa ja miten sitä hyödynnettiin Nokiaa vastaan. → Retoriikan eri yleisöt!!
- Stephen Elop – sankari vai syntipukki? → Romancing of Leadership!



ESSEE 1, ARVOSTELU 0-10 PISTETTÄ

Opintokirja	Essee1
439655	8
633406	7
667906	8
814542	10
971168	7,5
990301	9,5
51043L	8,5
k92110	8,5

ESSEE 1: KOMMENTTEJA ESSEISTÄ

- Esseissä oli jonkin verran laatuvaihtelua. Matalamman pisteytyksen esseissä kirjoittajat keskittyivät enemmän omien reaktioidensa kuvaamiseen ja vähemmän puheen retorisen rakenteen tarkasteluun. Analyysin tarkoitus ei ole ensisijaisesti arvottaa retoriikka hyväksi tai huonoksi, vaan tulla tietoisiksi retorisen rakenteen soveltamisesta. Harjoitteleminen analyttisyyttä, emme niinkään arvottamista.
- Osa esseistä unohti käsitellä aivan keskeisimpiä kysymyksiä, eli a) **mikä oli puheen vaikuttamispyrkimys ja b) kenelle teksti oli suunnattu**. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että moitittiin muistiota henkilöstön pelottelusta ja yleisestä negatiivisuudesta, eikä mietitty sitä miksi tällainen vaikuttamistapa on valittu. Pohdinta siitä **MIKSI** kyseinen tyyli oli tuolloin valittu, jäi tällöin tekemättä. Tällaisesta näkökulmasta puhe saattaa näyttäytyä huonona retoriikkana. Parhaat esseet osasivat asemoida muistion Nokian silloiseen tilanteeseen ja toimialaan: kontekstiymmärrys auttaa erittelemään muistion motiivit, sisällön ja vaikutukset. Tämä ei kuitenkaan ole retoriikka-analyysin kannalta keskeisintä.
- Toisinaan esseistien huomio kiinnittyi Elopin henkilöön (ad hominem). Osassa esseitä harjoitettiin vähän jälkiviisautta Nokian kohtalosta, ikään kuin muistio kertoisi tulevan kehityksen. Osa analyyseista käytti argumentointina muistion ulkopuolista tietoa, mm. mediassa aikanaan esitettyjä arvioita. Katse tekstiin, ei siihen miten siihen reagoitiin!
- Retoriseen analyysiin kuuluu sekä tekstin kuljetuksen, sanavalintojen (mm. metaforat, analogiat), retoristen keinojen (mm. toisto) ja vaikuttamisen (ethos, pathos, logos) tarkastelu. Osa kirjoitti yleisemmin, osa toi esimerkkien avulla näkyväksi miten retorisia keinoja käytettiin.
- Retorisen analyysin tulkinnoissa eroja
 - Useampi moitti muistiota omien tuotteiden haukkumisesta. Lukekaa tarkkaan: missä tämä tapahtuu? Tai, mistä tulee luenta että Nokian työntekijät haukutaan tässä teksissä?
 - Tekstiin luettiin myös muita asioita, joita siellä ei ole. Esim. luopuminen Symbian/Meego –käyttöjärjestelmistä.
 - Joku kirjoitti, että muistio tarjosi vain lohduttoman, kuulijoita syyllistävän luennan ja toinen kirjoitti, että muistiossa oli myös huumoria (esim. Powerpoint-tarina) ja positiivisuuden ja uskon valamista lopussa.
 - Toinen luenta oli, että toimitusjohtajan eetosta ei rakennettu vs. eetosta rakennettiin viittaamalla henkilöstöltä kerättyyn tietoon, johon muistio perustuu. Joku näki, että Elopissa ei ollut ollenkaan humiliaatiota, toiset sitä tunnistivat.
 - Huomatkaa ero liike-elämän johtamisen ja poliittisen johtamisen välillä (josta suuri osa esimerkeistämme tulee). Poliitikon on myytävä itseään vielä enemmän kuin liike-elämän johtajan, ainakin massoille. Mikä on toimitusjohtajan eetos liikeyrityksessä?
 - Muutamassa paperissa viitattiin Nokiaan (ja puheen yleisöön) suomalaisina. Nokian henkilöstöstä ko. ajankohtana valtaosa työskenteli muissa maissa ja oli kansallisuudeltaan ei-suomalainen. Miten kansainvälisessä yhtiössä vältetään kulttuuriset riskit, tehdään viestintää ymmärrettävästi eri kulttuureista tuleville ihmisille?

RASHOMON - Paholaisen temppeli

Ohjaaja Akira Kurosawa. Valmistui 1950.

- Linkki elokuvaan:
https://archive.org/details/Rashomon1950_201905
- Ensimmäinen japanilainen elokuva, joka menestyi länsimarkkinoilla
- Palkintoja: Golden Lion Venice 1951, Academy Honorary Award 1952
- British Film Institute: Greatest films of all time 2012, Critics list nr. 24
- Elokuva tarjoaa meille tavallisesta poikkeavan tavan tarkastella johtajuuteen liittyviä kysymyksiä.
- Ryhmäkeskustelujen tarkoitus on auttaa sinua esseen kirjoittamisessa.



ELOKUVA-ANALYYSIN RYHMÄYTYMINEN

- Jaan teidät breakout -huoneisiin elokuvakeskustelua varten.
- Keskustelkaa seuraavalla kalvolla esitetyistä teemoista.
- Voitte valita parillenne myös 'puhehenkilön', joka esittää ryhmän keskustelujen yhteenvedon pienryhmän jälkeisessä yleiskeskustelussa. Ensimmäisen 'kommenttikierroksen' jälkeen toivon kuitenkin, että kaikki osallistuisivat yhteiskeskusteluun.

RYHMÄKESKUSTELU

- Keskustellaan pienryhmissä elokuvasta ja sen opetuksista.
- Ohjaavia kysymyksiä:
 - Mitä mieltä olit elokuvasta yleisesti?
 - Miten silminnäkijäkertomukset poikkesivat toisistaan? Miksi erot olivat niin merkittäviä? Mitkä tekijät aiheuttivat näitä eroavaisuuksia?
 - Mikä oli 'totuus' tapauksesta? Kuka tappoi kenet?
 - Mitä elokuva opettaa a) totuudesta, b) ihmisluonnosta, c) elämästä (organisaatioissa)?
 - Mitä tekemistä tällä kaikella on johtajuuden kanssa?
 - Kuka/ketkä/missä olivat johtajat/johtajuus elokuvassa?
 - Mitkä ovat elokuvan keskeiset opetukset johtajuudesta ihmisyhteisöissä?

ESSEE 2: RASHOMON

- Teoreettista tukea analyysillesi saat tutustumalla kurssikirjallisuudesta Smircich & Morgan –artikkeliin ja Ladkin -kirjalukuun. Ne tarjoavat sinulle näkökulmia, josta voit pohtia johtajuutta elokuvassa ja yleisemminkin.
 - Kirjoita esseesi (max 1000 sanaa) siitä mitä elokuva opetti sinulle ihmisluonnosta, organisoinnista ja johtajuudesta.
 - Mahdollisia lähtöpisteitä esseellesi:
 - Mikä on 'faktojen' merkitys ihmisten toiminnassa?
 - Mitä subjektiivinen/suhteellinen tarkastelutapa tarjoaa johtajuuden ymmärtämiselle?
 - Miten esimiesasemassa/alaisasemassa toimivat henkilöt kohtaavat näitä ilmiöitä organisaatioympäristöissä?
 - Mikä on formaalin esimiehen/johtajan vastuu ja tehtävä subjektiivisessa maailmassa? Mitä tarkoittaa olla 'merkitysten johtaja'?
 - Oletko tunnistanut/tiedostanut tässä keskusteltavia ilmiöitä ja niiden piirteitä omassa elämässäsi?
 - Analysoi esseessäsi elokuvan sisältöä, mutta voit sitä täydentää teorian ja oman kokemuksesi avulla
 - Essee palautetaan sähköpostitse PDF-muodossa osoitteeseen jouni.virtaharju@aalto.fi
 - Deadline 4.11.2021. Arvostelu 0-10 pistettä.
-