

Opettajan kommentteja kurssin osasuorituksista

JV 29.8.2019

Essee 2: Rashomon

Rashomon-esseiden taso oli varsin hyvä, pisteytyksen keskiarvokin oli selkeästi korkeampi kuin muissa esseissä.

Esseen keskeiset sisältötavoitteet, eli tiedon subjektiivisuus ja johtamisen haaste monimerkityksellisessä maailmassa tulivat esseissä hyvin esiin. Pidin myös tärkeänä, että esseessä päästiin pidemmälle kuin vain toteamaan, että ihminen ymmärtää maailman omasta, subjektiivisesta näkökulmastaan. Tärkeää oli myös keskustella siitä, miten tämä vaikuttaa johtamistyön tekemiseen. Tämä harjoitus oli osaltaan johdattelussa johtajuuden moninaisuuden (monikollisuuden) ymmärtämiseen: elokuvassa hahmot pyrkivät vaikuttamaan toisiinsa ja tuomariin tarinankerronnan keinoin, lisäksi elokuvan tulkinnan kannalta myös institutionalisoitunut johtajuus, eli katsojan rooli tuomarina ja sen vaikutukset, olivat tärkeä johtajuuden analyysitaso.

Joukossa oli esseitä, joissa ei oltu päästy irti ajatuksesta, että johtajuus kumpuaa (vain) elokuvan toimijoista. Ns. 'neljännen seinän' takaisen toimijan huomiointi on tässä tapauksessa varsin olennaista; esseen keskeinen oppimistavoite on, että katsoja ymmärtää itse olevansa myös johtajuusroolissa, ja sillä mitä hän tekee yrittäessään ymmärtää elokuvan tapahtumia, on analogia sen kanssa mitä esimiestyössä toimivat henkilöt joutuvat tekemään. Hyvää useissa esseissä olivat myös runsaat työelämäesimerkit, monet osasivat rakentaa yhteyksiä omien kokemusesimerkkiensä kanssa.

Essee 3: Koivuniemeläiset

Essee Koivuniemen kristillisestä kultista täytti sille asettamani oppimistavoitteen. Olette nyt kaikki tutustuneet ja analysoineet suomalaisen ääriesimerkin johtajuuden yhteisöä määrittävästä ja kuristavasta vaikutuksesta. Käytän kurssilla tätä suomalaista esimerkkiä, jotta ilmiön todellisuus ja mahdollisuus tulisi selväksi: kyllä, tämä voi tapahtua meidänkin yhteiskunnassamme ja nämä johtajuuden (negatiiviset) ilmiöt ovat osa suomalaistakin työelämää. Meitä kaikkiahan yhdistää usko siihen, että olemme vapaita ja autonomisia toimijoita: yksilöitä, jotka päätämme itse mikä on meille hyväksi. Tämä on kuitenkin osittain harhaa. Olemme myös hyvin alttiita muiden ihmisten vaikutukselle ja ne kollektiivit, joihin kuulumme, vaikuttavat meihin monin erilaisin tavoin. Ne muokkaavat meitä ja maailmankuvaamme ja emme useinkaan ole tietoisia siitä miten erilaiset yhteisöt vaikuttavat prosesseihin, joissa meistä tulee "meitä". Johtajuus on eräs tällainen identiteettiä muokkaava voima ja kun luette uutta johtajuuskeskustelua, huomaatte että erilaista identiteettityötä yhä enemmän myös tarjotaan johtamisen välineeksi.

Valtaosa osasi hyödyntää esseessään lehtijuttua ja toista analyysityökaluksi annettua tieteellistä artikkelia, molempien tieteellisten artikkeleiden kytkeminen analyysiin oli harvinaisempaa. Useissa esseissä juututtiin vähän turhan paljon Koivuniemen henkilöön. On totta, että karismaattinen johtaja on keskeinen vaikuttaja myrkyllisen johtajuuden synnylle, mutta on tärkeä tiedostaa miten seuraajat itse ja ympäristötekijät mahdollistavat ilmiön syntymisen. Jälleen tälläkin kierroksella esseissä näki paljon ihmettelyä siitä, että miten korkeasti koulutetut aikuiset ihmiset voivat joutua yhteisön pauloihin. Joukossa oli vähän sellaista ilmaa, että "eihän se minulle voisi sattua".

Korkeammalle pisteytetyissä esseissä tehtiin hyvin jäsenneltyjä analyyssejä siitä mitkä kaikki tekijät ruokkivat destruktiivisen johtajuuden 'kriittisen massan' syntymistä ja kenen/keiden voidaan katsoa olevan erityisessä vastuussa siitä, että organisaatiot eivät muuttuisi tämän tapausesimerkin kaltaisiksi totalitaarisiksi esimerkeiksi.

Olisin halunnut nähdä enemmän pohdintaa siitä, miten Koivuniemen käyttämät johtajuuden työkalut ovat ihan niitä samoja, joilla monia muitakin suomalaisia yrityksiä johdetaan. Raamatun sijaan saatetaan puhua markkinoista ja Suojelupoliisi kääntyy kilpailijoiksi. Katsokaa myös ympärillenne: nuoria yliopisto-opiskelijoita eivät havittele ainoastaan kristityt, vaan esimerkiksi monet kansainväliset konsulttitoimistot 'rakkauspommittavat' menestyjäopiskelijoita rekrytointiprosesseissaan saadakseen heidät tekemään pitkää päivää tulevaisuuden osakasoptio (eli taivaspaikan) eteen.

Haastattelut

Haastattelut olivat tänäkin vuonna mielenkiintoista luettavaa. Haastateltavia oli 'isoista kihoista' naapurinmieheen ja tämä kirjo olikin oivallinen. Kaikki olivat löytäneet mielestäni hyvän haastateltavan; haastattelun sisältö pysyi kurssin sisällön mukaisen johtajuuden tarkastelussa ja tänä vuonna haastatteluissa oli ehkä aikaisempaa enemmän inhimillisyyttä ja johtajien mielenmaisemaan kiinnittyvää otetta. Lähes kaikissa töissä oli hyvä narratiivinen ote, tarinat juoksivat kivasti ja haastateltavien ääni kuului teksteissä. Iloittavan vähän näissä haastatteluissa esiintyi aikamme johtamisjargonia. Hyvä!

Analyysseissa näkyi kahden tyyppisiä ongelmia. Ensinnäkin jotkut olivat käyttäneet aivan liian monia analyysiviitekehyksiä. Tällaisissa tapauksissa oli kurssin sisällöstä kerätty lukuisia erilaisia jäsennyksiä ja teorianäkökulmia ja liitetty niitä johtajan puheisiin. Tällaisessa tilanteessa 'runsauden pula' sotkee ja sekaannuttaa johtamisnäkemystä. Onnistuneeseen analyysiin kuuluu käsitteellisten välineiden harkittu käyttö: mikä teoria/viitekehys tässä nimenomaisessa tapauksessa kuvailee ja/tai selventää parhaiten tämän johtajan näkemyksiä ja kertomuksia. Ei liikaa, eikä liian vähän, vaan sopivasti.

Toinen ongelma liittyy sitten väärinymmärrykseen. Haastatteluissahan ihmiset puhuvat asiat kauniiksi ja toimivaksi (vrt. Rashomon), ja haastateltava tulkitsee tätä. Aika monessa analyysissa haastatellun johtajan ajattelu- ja toimintatapa kuvattiin 'jälkisankarilliseksi', aikamme muodin mukaiseksi. Huomatkaa, että jälkisankarillisuus ei ole johtamistyyli, vaan se on johtajuuden tarkastelu- ja tulkintatapa, jossa katsotaan johtajuutta näkökulmasta, jossa muutkin toimijat osallistuvat johtajuuden tuottamiseen. Jälkisankarillisuus ei ole johtajissa, vaan tulkitsijassa. Kun katsotte vain johtajaa ja sanotte, että tässä on nyt jälkisankarillisuudesta kysymys, teette tulkintaerheen. Eli yksi haastattelussa tärkeä huomioitava asia on, että muistatte että johtajien kertomus johtajuudesta ei ole johtajuuden koko kuva. Muistakaa myös, että sellaiset suomalaisia miellyttävät arvot kuten vaatimattomuus, vähättely ja nöyryys ovat myös muiden johtajuusteorioiden moraalista sisältöä, mm. palveleva johtajuus (servant leadership, luento 1, on osa sankarillista perinnettä) on näiden arvojen läpitukenava. Tieteenfilosofi voisi todeta, että johtajuuden ontologiaa (mitä/missä johtajuus on) ja johtajuuden moraalialia (mikä on oikeaa/hyvää) ei pidä analyysissa sotkea.

Kirjallisuusesseet

Kirjallisuusessee on iso ponnistus, erään kommentin mukaan jopa liian iso. Luettavaa ja käsiteltävää on todella paljon. Essee on avoin tehtävä, jossa kukin kirjoittaja ottaa itsensä kokoisen taakan käsiteltäväksi. Tämä rakenne johtaa melko isoihin laajuuden ja laadun eroihin esseiden välillä. Minun arvostelutapani tässä kirjallisuusesseessä ei ole sellainen, että katsoisin että onko kaikki materiaali orjallisesti käsitelty, vaan katson enemmän sitä, miten asianomainen jäsentää ja peilaa materiaalia keskenään ja omiin kokemuksiinsa.

Esseet voi tänä vuonna niputtaa kolmeen ryhmään. Ensimmäisessä ryhmässä toistettiin kurssimateriaalissa esitettyä sisältöä. Nämä esseet seurasivat luentorakennetta ja olivat pääasiallisesti yhteenvetoja luentojen sisällöstä. Tätä sisältöä oli sitten vaihtelevasti täydennetty lukupaketista poimituilla pointeilla.

Toinen ryhmä oli sellainen, joka rakensi esseen enemmän kirjallisuuden kuin luentojen varaan. Näissäkin seurattiin ensisijaisesti luentojen kulkua. Näissä esseissä oli jo enemmän omia tapausesimerkkejä, teorian ja omien organisaatiokokemusten peilausta ja joitain rakennettuja yhteyksiä kurssimateriaalin eri aineistojen välille. Tässä ryhmässä kirjoitettiin myös siitä, miten kurssi on vaikuttanut omiin johtajuuskäsityksiin.

Kolmas ryhmä tuotti kurssisisällöstä oman, yksilöllisen jäsennyksensä. Näissä esseissä 'rakennettiin kurssisisältöä uusiksi', hyödyntämällä perustellusti teoriasisältöjen piirteitä ja ristiriitaisuuksia. Näille esseille oli myös tunnusomaista yksityiskohtainen tarkastelu johtajuusteorian ja oman ajattelun suhteen kehityksestä. Nämä ovat esseitä, joista minä opettajana opin uusia asioita omasta tutkimusalueestani.

Luin myös tekstejä vähän 'rivien väleistä' ja panin ilolla merkille, että valtaosa esseisteistä oli ainakin jossain määrin ollut 'oppimisen ilon' piirissä esseitä tehdessään. Kuten alussa sanoin, tiedostan että työmäärä esseessä on suuri ja ei kai meistä kukaan jatkuvasti nauti tällaisten nakkien tekemisestä. Silti esseistä välittyi sellainen fiilis, että uuden asian äärellä oli sittenkin mukava olla, sen avulla pystyi testaamaan omia ajatuksiaan ja ehkä sieltä jotain jää sitten tuleville vuosille muistettavaksi jossain hämmentävässä johtajuustilanteessa.

Iloista syksyä kaikille!

Jouni