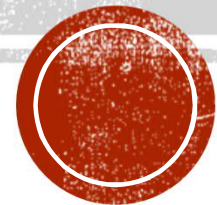


"HANKALAT TYYPIT" JOHDETTAVINA JA JOHTAJINA

Prof. Esa Hyyryläinen

Vaasan yliopisto, johtamisen yksikkö

29.9.2020 Kuopio (virtuaalisena Vaasasta käsin)



LÄHTÖKOHTIA

- "Vaikka eletään individualismin ja suvaitsevaisuuden aikaa, ihmiskuva tuntuu omituisella tavalla kapenevan. Kun työpaikat ovat yhä tiukemmassa ja yt-ruletti pyörii, hankalat tyypit saavat lähteä ovesta ensimmäisinä. Edes taiteilijat eivät saisi ilmaista enää temperamenttiaan, vaan heidän pitäisi esittää pr-toimiston luomaa brändiä ja käydä hammashymyilemässä (verkostoitumassa!) masentuneiden marsujen hyväntekeväisyysgaalassa." (Asta Leppä, Yle uutiset 26.6.2019, <https://yle.fi/uutiset/3-10766404>)
- "Jokaisella työpaikalla on ainakin yksi perfektionisti, marttyyri, negatiivinen, itsekeskeinen, manipuloija, herkkänahkainen, riidankylväjä tai draama queen." (Satu Kaski, Kollega.fi, 11.11.2015)
- "Mikään temperamentti ei kuitenkaan aiheuta huonoa käytöstä eikä myöskään oikeuta ihmistä käyttäytymään huonosti." (Liisa Keltikangas-Järvinen, Aamulehti 17.12.2016)



LÄHTÖKOHTIA..

- "Tiedäthän sen tunteen, kun olet ollut vallan hyvällä tuulella ja rauhallinen, mutta vietettyäsi viisi minuuttia jonkun henkilön seurassa sykkeesi on noussut, olet kireä kuin viulunkieli ja haluaisit vääntää kyseisen henkilön niskat nurin", Harriet Griffey kirjassa "Kaipaam mielenrauhaa – opas stressin vähentämiseen" (Gummerus 2019).
- "Ihmiset eivät välttämättä tiedosta, että ovat hankalia. Yleensä he ajattelevat tekevänsä hyvää ja auttavansa. Vain harva on tarkoituksella ikävä muille" (Vesa Nevalainen, Talentia-lehti, huhtikuu 2015)
- "Olenko oikeassa kun haluan puuttua kokemiini epäreiluuksiin, "tökkiä" ihmisiä vaivaannuttavilla ajatuksillani ja herätellä ajattelemaan? Vai olenko kenties vain itsenäiseen ajatteluun ja omanarvontuntoon kasvattavan nykykulttuurin tuote, joka kaikessa turhantärkeydessään unohtaa hienotunteisuuden ja hyvät käytöstavat? Vai ovatko hyvät käytöstavat sittenkin vain juoni, jolla maailman epäreiluuksiin puuttumista yritetään estää?" (lalasaarela.blogspot.com, 27.11.2017)



HANKALAT TYYPIT JA "HANKALAT TYYPIT"

- Yksinkertaisimmillaan hankala tyyppi on johtamisen kontekstissa joko vaikeasti johdettava ihminen tai johtajana vaikeasti seurattava
- Hankaluus on olemassa olevasta normista poikkeamista
- Normit asettavat kulttuurisesti rakentuvat odotukset vaikkapa rooleiksi, joissa "täytyy" toimia johtajana ja johdettavana tietyllä tavalla toimiakseen "oikein"
 - " "Niillä on niin vaikea asenne." "Ne ei pysy muutoksessa mukana, kun ne on niin muutosvastarintaisia." Tällaisiin sanoihin törmään työelämässä jatkuvasti. Esimiehet puhuvat alaisistaan sanoilla, jotka leimaavat ihmiset hyviin tyyppeihin ja hankaliin tyyppeihin, menestyjiin ja luusereihin, kehityskelpoisiin ja jämähtäneisiin. Erityisesti työelämän muuttuessa kahtiajako tuntuu kasvavan. Organisaatioiden ja tiimien muutospaineet ovat kovat ja tarvittava kehitys voi tuntua kipeältä ja vaikealta, herättää kritiikkiä ja monenlaisia tunteita. Leimasin on paikoin herkässä, kun ihmisiä kategorisoidaan. Ja kun leima on lyöty, siitä on vaikea päästä eroon." (Paula Helle, Workday Designers)



HANKALAT TYYPIT JA "HANKALAT TYYPIT" ..

- "Hankala tyyppi" on sellainen, joka on syystä tai syyttä luokiteltu normista poikkeavaksi kevyin perustein
 - "Puheissamme on ristiriita. Samaan aikaan kun väitämme työyhteisöjämme oppiviksi ja muutoskyvykkäiksi, teemme tarkkarajaisia päätelmiä ihmisistä ja unohtamme oppimiset kokonaan. Tyypittely ja yksinkertaistaminen vetää meitä hanakasti puoleensa." (Eveliina Pennanen, ellunkanat.fi 4.12.2019)
 - "Me ihmiset olemme siitä jänniä, että hirveän helposti selitämme erilaisia asioita yksilöiden ominaisuuksilla, vaikka usein ne ovat heijasteita ryhmästä. Työelämässä mieluummin leimataan joku hankalaksi tyyppiä, kuin lähdetään miettimään, että mitä voisimme yhdessä tehdä työilmapiirin parantamiseksi." (psykologikoulussa.wordpress.com, 18.6.2015)



HANKALAT TYYPIT JA "HANKALAT TYYPIT" ...

- Luokittelu tehdään luultavasti siksi, että se auttaa määrittämään johtamisen roolit ja vuorovaikutuksen ennalta
- Hankalan tyypin leimaaminen tapahtuu ehkä hyvästä syystä
 - "Harry Potterissa ankeuttajat ovat Azbakanin vartijoina toimivia tummia olentoja, jotka syövät positiivisia tunteita ja tuovat samalla huonot muistot mieleen. Mikä pahinta, pidempi altistuminen ankeuttajan vaikutukselle vie altistuneen järjen. Pottereissa ankeuttajan vaikutusta vastaan on tietenkin loitsu, miten muutenkaan. Huonompi juttu meille muille on se, että keskuudessamme on ankeuttajia, joihin loitsut eivät päde. Tarkoitin tällä sellaisia negatiivisesta ajattelusta taiteenlajin tehneitä työyhteisöjemme jäseniä, jotka pidemmän päälle saattavat onnistua syömään työilon kokemukset muiltakin." (EH/Hallinnon tutkija-blogi 20.3.2014)
- "Selvästi huonoin tilanne on silloin kun ankeuttaja toimii esimiestehtävässä, mutta myrkkyyä toki kylvävät ympärilleen riviankeuttajatkin." (emt.)



HANKALAT TYYPIT JA "HANKALAT TYYPIT" ...

- "Hankalien tyyppien" luokittelu ei ole luokitellulle reilu, vaan sillä on muita tarkoituksia. Erittäin yleinen tapa tehdä näin on jonkun leimaaminen muutosvastarintaiseksi
 - "Muutosvastarinta on työpaikoilla paljon käytetty, mutta vaarallinen sana. Sillä on helppo leimata perusteltukin epäily jurputukseksi. Jos kritiikki laitetaan muutosvastarinnan piikkiin, työpaikan johto pyyhkii helposti sivummalle huolen, jota henkilöstö aidosti kipuilee työelämän muutoksissa." (Harri Palmolahti, Yle uutiset 23.5.2028, <https://yle.fi/uutiset/3-10181675>)
- "Helsingin yliopistossa työelämän murrosta tutkiva Mira Karjalainen sanoo, että muutosvastarinnan käsite on paradoksi – looginen ristiriitaisuus. Kaiken rakentavan ajattelun perusta on kriittisyys. Kun yritykset tai organisaatiot rakentavat itselleen esimerkiksi valmiussuunnitelmia kriisiaikoja varten, on ihan luonnollista ja järkevää pohtia, mikä voi mennä pieleen. – Mutta kun kyseessä on iso työpaikan mullistus, samaa pohdintaa kutsutaan muutosvastarinnaksi, Karjalainen sanoo." (emt.)



HANKALAT TYYPIT JA "HANKALAT TYYPIT" ..

- "Yrityskoulutuksissa on nykyään muotia puhua alaistaidoista. Niillä tarkoitetaan yhteistyötaitoja, joilla alaiset voivat auttaa johtoa johtamaan työpaikkaa fiksummin. Näin alaistaitoihinkin kätkeytyy oletus, että kaiken kattava yhteisymmärrys on yrityksen ihannetila. Toisin on esimerkiksi tieteen ja tutkimuksen maailmassa. Tieteellisen ajattelun perustaan kuuluu, että totuudesta ja sen tulkinnasta riidellään tai vähintään väitellään. Se kilvoittaa kaikkien ajattelua parempaan lopputulokseen . – Muualla työelämässä kriittinen ajattelu on usein huono luonteenpiirre. Se ei ole enää taito, vaan kertoo, että ihminen ei ole yhteistyökykyinen. Joskus on ajateltu, että kriittisyys on ihmisyyden, tieteen ja kansankunnan kehityksen ytimessä, Mira Karjalainen pohtii." (emt.)



HYVÄT TYYPIT HAUN KOHTEENA

- "Etsitään aktiivista, sosiaalista, ulospäinsuuntautunutta huippuosajaa, "hyvää tyyppiä". Yleisiä sanoja työpaikkailmoituksissa. Psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvisen mukaan näiden termien oikean ja odotetun sisällön välillä on selvä ristiriita. Väärillä termeillä etsitään asioita, joita niillä ei löydetä." (Milla Sallinen, Aamulahti, 5.12.2016)
- "Ei mulkeruille. Näin mainostaa Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT itseään uusille opiskelijoille." (Yle Uutiset, 23.11.2019)
- "Jotkut myös saattavat ajatella edesmenneen professorini tavoin, että parhaimpia opiskelijoita ovat nuo hankalat tapaukset, jotka problematisoivat asioita maan napaan ja inhoavat kaikkeen sopeutuvia "hyviä tyyppejä". Vaikka nämä opiskelijamulkerot vaativat opettajalta ja tovereiltaan paljon, heiltä löytyy usein uusien ajatusten ja innovaatioiden puhkeamisen kannalta kaikkein tärkein lahja: He ajattelevat omilla aivoillaan ja näkevät halvan kosiskelun lävitse. Siksi janoan hakijoidemme joukkoon tällaisia mulkeroita." (Janne Seppänen, Mediatyöskunta, 28.11.2019.)
- "...työnantajat eivät välttämättä etsi hyviä ihmisiä vaan hyviä tyyppejä." (vauva.fi, 19.7.2016, kommentti kommenttiin ketjussa jossa mietittiin mikä se "hyvä tyyppi" on)



ITSEN BRÄNDÄÄMINEN

- "Työn rakastamisesta puhuminen kietoutuu osaksi sosiaalista mediaa. Sosiaalisista medioista on 2010-luvulla muodostunut keskeinen ihmisen itsen brändäämisen markkinapaikka. Työtä tehdään persoonana, joka myy itseään tuotteena. Jotta ihminen vaikuttaisi käyttökelpoiselta tuotteelta, hänen on välitettävä yhteistyöhaluisuutta, kyvykkyyttä ja positiivista asennetta. Yhteistyöhalukkuuden signaalointiin kuuluu myös asiallinen kommunikaatio, kaikkien näkemysten kunnioittaminen ja siistityt valokuvat." (Veikka Lahtinen, 15.5.2018)
- "#ilovemyjob-hehkutus on tapa kertoa, että ei aio olla "hankala tyyppi" (emt.)



HANKALUUS ON JOSKUS TARPEEN AINAKIN ITSELLESI

- "Olen ihan kiva, mutta monella tavalla hankala ihminen. Joustamaton, vaativa, haluan että asiat menee aina minun tavalla, en ole kovin kiinnostunut kompromisseista, olen kova suustani jos minua yhtään joku tulee tahallaan ärsyttämään, olen itsekäs jne." (vauva.fi, 25.10.2019)
- "Tietty määrä hankaluutta on äärimmäisen tärkeää juuri siksi, että pystyy pitämään puoliaan." (Satu Kaski, Iltasanomat, 26.3.2015)



(L)OPETUS

- "Erottaisin tässä vielä selkeyden vuoksi Hankalat tyypit ja "hankalat tyypit", ainakin näin teoriassa. Ensimmäiseen ryhmään katson kuuluvan Asta Lepän kolumnin henkilöt, joilla ei ole alkuunkaan riittäviä kykyjä tai edes halua tuoda kantaansa yhteisöä kunnioittavasti. Toiseen ryhmän kuuluvat ne pioneerihenkiset kollegat, jotka haluavat/kykenevät näkemään asioita muillakin kuin valmiiksi annetuilla tavoilla ja jotka haluaisivat edetä nopeammin, suoraviivaisemmin tai toiseen perustellusti suuntaan kuin yleinen hyväksytty tai johdon ilmaisema tahtotila." (Ari-Pekka Syväne, kommenttina bloginsa kommentteihin, LinkedIn 13.8.2019)
- Siispä
 1. hankalat tyypit ovat hankalia, koska eivät halua tai riittävästi osaa ottaa yhteisöä huomioon,
 2. "hankalia tyyppinä" on taas olemassa siksi ettei yhteisö halua tai riittävästi osaa ottaa heitä huomioon

