

Hankeyhteenveto

1. Kirjoita tiivis kuvaus tilaisuudesta, johon osallistuit.

Osallistuin 12. kertaa järjestettävään International Studying Leadership Conference (ISLC) -konferenssiin Roomassa. Alun perin britannialaisten johtajuustutkijoiden perustama konferenssi on laajentunut viime vuosina Brittein saarten ulkopuolelle, mm. Australiaan ja Ruotsiin. Konferenssin perustajat ovat myös olleet perustamassa johtajuuden aikakausjulkaisua "Leadership" (SAGE) vuonna 2005 ja konferenssilla on edelleen läheiset suhteet lehteen. Konferenssi kerää yhteen erityisesti johtajuustutkijoita, jotka lähestyvät aihetta tulkinnallisesta, konstruktionistisesta, ja kriittisestä näkökulmasta. Osallistujat edustavat kuitenkin laajasti paitsi useaa eri kansallisuutta, niin myös erilaisia tutkimusaloja ja lähestymistapoja.

12. konferenssin teemana oli "Sustainable Leadership for Socially Responsible Organizations", suomennettuna "Kestävää johtajuutta sosiaalisesti vastuullisille organisaatioille". Teema kutsui johtajuustutkijoita tarkastelemaan, miten johtajat saataisiin paremmin miettimään esimerkiksi eettiseen toimintaan ja kestävään kehitykseen liittyviä teemoja pelkän markkinoilla menestymisen sijaan. Erityisesti konferenssiin toivottiin esityksiä, joissa tutkitaan johtajuuden käytäntöjä ja pyritään kyseenalaistamaan vallitsevia johtajuusteorioita.

2. Kerro tilaisuuden verkkosivujen osoite:

Konferenssin verkkosivut löytyvät (viittaus 27.2.2014) osoitteesta:

http://www.demote.eu/wordpress/?page_id=10

3. Kuvaile lyhyesti, mikä oli tilaisuuden tieteellinen taso ja laatu.

Tilaisuuden tieteellinen taso oli korkea. Osallistujissa ja esityksien pitäjissä oli useita tunnettuja johtajuuden alan professoreita, erityisesti Britanniaista, mutta myös mm. Yhdysvalloista, Tanskasta ja Australiasta. Useat osallistujat esittelivät käynnissä olevia tutkimushankkeitaan, joista osa oli varsin pitkällä. Useamman esityksen pohjana oli tieteellinen artikkeli, joka oli jo tieteellisen aikakauslehden julkaisuprosessissa (mm. Academy of Management Journal ja Leadership-lehdissä). Osallistujissa oli monia erittäin aktiivisia organisaatiotutkimuksen alan kansainvälisesti liikkuvia tutkijoita, mm. useita vuoden 2014 EGOS-konferenssin (European Group of Organizational Studies) järjestäjiä. Luonnollisesti esitysten tieteellinen taso vaihteli suuresti, koska mukana oli myös paljon väitöskirjaansa tekeviä tutkijoita uransa eri vaiheissa. Näistäkin esityksistä suurin osa oli kiinnostavia, sillä niissä otettiin tuoreita lähestymistapoja johtajuusilmiön tutkimiseen. Konferenssin pääpuhujissa oli paitsi liike-elämän tunnettuja toimijoita, kuten Riccardo Illy (IllyCafe SpA), niin myös kansainvälisesti tunnettuja tutkijoita, kuten professori Joanne Ciulla (Richmondin yliopisto).

4. Kuvaile esityksesi keskeisin sisältö.

Esityksessäni kerroin konferenssiin lähettämästä artikkelista, jonka otsikko on: "Leadership and practices – An ethnographic study of supervisory work in a Finnish logistics centre" (suomennettuna

"Johtajuus ja käytännöt – Etnografinen tutkimus työnohjoitustyöstä suomalaisessa logistiikkakeskuksessa". Artikkelin aineisto on kerätty vuosina 2008 ja 2011-2012 suomalaisessa logistiikkakeskuksessa, jossa tutkimme organisaation toimintaa ja sen kehittämistä erityisesti työnohjoitajien näkökulmasta. Aineistonkeruuta teimme haastattelemalla eri henkilöstöryhmiä (työnohjoitajat, työntekijät, työnohjoitajien esimiehet, HR-osaston henkilöstö, kehittämiskonsultit) sekä seuraamalla työnohjoitajia työssään.

Tutkimuksen aikana huomasimme, että johtaminen logistiikkakeskuksessa sekä työilmapiiri laajemminkin muuttui merkittävästi. Tutkiessamme tämän muutoksen perimmäisiä syitä havaitsimme, että muutokset johtamisessa selitti parhaiten logistiikkakeskuksessa tapahtunut työskentelykäytäntöjen muutos. Artikkelissamme keskityimme tähän muutokseen. Artikkelissamme hyödynnämme johtajuustutkimuksessa uutta tarkastelutapaa, käytännön teoriaa (practice theory), ja keskityimme todellisten työskentelykäytäntöjen rooliin organisaatiossa. Tutkiessamme käytäntöjen aiheuttamia vaikutuksia toimintaan ja ihmisten kokemuksiin hyödynnämme fenomenologista näkökulmaa.

Artikkelissa osoitamme, miten organisaation käytännöt "tuottivat" havaitsemamme johtajuuden ja ilmapiirin muutokset. Kun logistiikkakeskuksen työnohjoitajat ja työntekijät osallistuivat tietyn käytännön tekemiseen, kuten "tulipalojen sammutukseen" (ongelmien ratkaisuun), totutut tavat toimia näissä käytännöissä antoivat heille tietynlaiset roolit. "Tulipalojen sammutuksessa" työnohjoitajat olivat aktiivisia, työntekijät puolestaan passiivisia. Artikkelissa esitämme, että työnohjoitajien ja työntekijöiden välinen johtajuus muodostuu itse asiassa tällaisista erilaisiin käytäntöihin liittyvistä tilanteista ja niiden tulkinnoista. Fenomenologisesta johtajuustutkimuksesta lainaamme hetken (moment) käsitteen avulla osoitamme, miten eri käytännöt, niiden aiheuttamat yksittäiset johtajuushetket, sekä käytäntöjen toimijoilleen antamat roolit ja niiden kantamat merkitykset muodostavat yhdessä työnohjoitajien ja työntekijöiden välillä vallitsevan johtajuuden. Esimerkiksi yllä mainittu "tulipalojen sammutuksen" käytäntö tuotti vuonna 2008 miltei kaikki työnohjoitajien ja työntekijöiden väliset kohtaamiset. Tämän seurauksena työnohjoitajat nähtiin autoritäärisinä toimijoina ja heihin suhteuduttiin varauksella sekä heidän odotettiin tulevan ratkaisemaan työntekijöiden ongelmat. Lopputuloksena sekä yhteistyö että työilmapiiri organisaatiossa olivat huonot. Sen sijaan vuonna 2012 työnohjoitajat ja työntekijät kohtasivat toisensa monen muunkin käytännön kautta, jotka loivat erilaisia johtajuushetkiä heidän välilleen. Tämän monimuotoistumisen seurauksena johtaminen oli kollektiivisempaa, ja sekä yhteistyö että työilmapiiri organisaatiossa olivat parantuneet huomattavasti.

Tutkimuksemme korostaa sitä, että johtajuutta on tutkittava työelämän todellisen toiminnan kautta: käytännön toimet tuottavat johtajuuden organisaatioissa. Käyttämämme käytäntöjen ja johtajuushetkien viitekehys on toimiva ja hedelmällinen johtajuustutkimuksen tapa, jota tulisi hyödyntää tulevilla tutkimuksilla. Koska johtajuus muodostuu hyvin monimutkaisessa verkostossa, tarvitaan paljon lisätutkimusta selvittämään, miten eri osat ovat tuottamassa johtajuutta organisaatioissa. Käytännön toiminnan kannalta tutkimuksemme korostaa sitä, että johtajuutta ei kannata tarkastella eikä siten myöskään kehittää keskittymällä yksittäisiin osiin (kuten ainoastaan kouluttaa työnohjoitajia), vaan pyrkiä kokonaisvaltaisempaan organisaation toiminnan ymmärtämiseen ja kehittämiseen.

5. Kerro, julkistatko esityksesi artikkelina tai muuna julkaisuna. Missä ja milloin?

Esitykseni pohjana oleva artikkeli on tarkoitus julkaista tieteellisenä artikkelina. Mietimme vielä, mihin lehteen lopullisen version lähetämme. Eniten olemme pohtineet lehtiä "Human Relations" sekä "Leadership". Artikkelin lähetetään lehteen arvioitavaksi kevään aikana.

6. Kirjoita lyhyesti, mikä merkitys tilaisuudella oli oman tutkimuksesi / kehittämistoimintasi kannalta?

Sain konferenssista paljon ideoita, jotka eivät liittyneet suoraan esittelemääni tutkimukseen, sekä solmin muutamia kiinnostavia yhteyksiä tutkijoihin; näistä kerron lisää alla. Tilaisuuden ajankohta auttoi suoraan tutkimuksemme etenemisessä ensinnäkin siten, että sen ajankohta oli hyvä kirjoitusprosessin edistämisen kannalta ja lopullisen artikkelin hiominen sekä esityksen miettiminen veivät tutkimusta paljon eteenpäin. Esityksen lopuksi saimme muutaman hyvän kysymyksen ja kommentin, jotka auttoivat meitä hiomaan artikkeliamme, erityisesti selventämään keskeisiä avainkäsitteitä sekä kommunikoimaan ideaamme paremmin. Konferenssin jälkeen saimme myös sähköpostitse muutamia hyödyllisiä kommentteja, mm. sen tilaisuuden puheenjohtajalta, jossa esityksemme oli. Kirjoittamisprosessi, konferenssiin valmistautuminen ja osallistujien kommentit tekivät artikkelistamme selvästi paremman, kuin se oli ennen konferenssia.

7. Kirjoita lyhyesti, mikä merkitys tilaisuuden annilla oli suomalaiselle työelämän tutkimus- ja kehitystoiminnalle.

Tutkimuksemme pohjautui suomalaisessa yrityksessä keräämäämme aineistoon. Parantamalla tutkimustyömme tuloksena syntyneitä paperia konferenssi auttoi meitä entistä paremmin ymmärtämään aineistoamme ja sitä kautta tutkimaan ilmiötä ja yritystä. Saamamme palautteen myötä huomasimme myös, että osallistujien mielestä tutkimuksessamme nousi esiin monia yritysten kehittämiseen liittyviä teemoja, joita voisi paremmin hyödyntää kehittämistyössä. Erityisesti nämä liittyvät yritysten käytäntöjen parempaan ymmärrykseen ja siihen havaintoon, että todelliset työskentelykäytännöt ovat vahvasti sidoksissa mm. ihmisten käsityksiin ja odotuksiin, työntekijäryhmien välisiin suhteisiin, ja johtajuuteen eri tasoilla. Aineistossamme olisi siis hyvää materiaalia yritystoiminnan kehittämisen parantamiseen ja pohdimmekin parhaillaan jonkinlaisen tekstin kirjoittamista aiheesta suomeksi. Oma kehittymiseni tutkijana sekä solmimani tutkijayhteydet ulkomaille hyödyttävät myös pitkän ajan kuluessa myös suomalaista työelämän tutkimusta omalla vaatimattomalla tavallaan.

8. Kerro, saitko tilaisuudesta ideoita ja voitko hyödyntää niitä jatkossa tutkimustyössäsi.

Suoraan tutkimustyömme pohjalta kirjoitetun artikkelin parantamiseen liittyvien ideoiden lisäksi sain konferenssista myös muita ideoita. Erityisesti vaikutuin kahdesta esityksestä, joissa tarkasteltiin kielen käytön merkitystä johtajuudessa. Aihe on keskeinen myös väitöskirjassani ja esitysten myötä sain ideoita myös oman tutkimukseni suhteen. Innostuin aiheesta niin, että kirjoitin lyhyen artikkelin seuraavan EGOS-konferenssin alaryhmään, joka käsittelee nimenomaan johtajuutta diskursiivisena ilmiönä. Yksi ISLC-konferenssin osallistujista toimii yhtenä ko. ryhmän järjestäjänä. Sain juuri tietää, että minut hyväksyttiin konferenssiin artikkelini perusteella. Muita mielenkiintoisia teemoja, joita tulen käsittelemään tämän vuoden aikana ja joita tuon toivottavasti myös osaksi omaa tutkimustani, olivat mm. tanskalaisten tutkijoiden esittämä tutkimus HR-kyselyjen käytöstä ja niiden voimasta sosiaalisen

toiminnan muokkaajina, sekä yhdysvaltalaisen esitys jossa lähestyttiin käytäntöjä minulle tuntemattomalla tavalla (pohjautuen mm. Hannah Arendtin työhön).

9. Kerro, saitko uusia tutkijayhteyksiä ja verkostoiduitko matkan tuloksena.

Merkittävimmän yhteyden solmin erääseen Warwickin yliopiston professoriin. Olen jo aiemmin keskustellut mm. Skypen välityksellä yhden hänen väitöskirjatutkijansa kanssa ja konferenssissa onnistuin esittelemään itseni hänelle ja keskustelemaan tutkimuksestani. Hän kiinnostui aiheestani, ja kuulin myöhemmin tuttavaltani hänen kyselleen minusta ja tutkimuksestani. Tavoitteenani on tämän vuoden aikana jatkaa tämän solmimani yhteyden ylläpitoa ja pyrkiä käymään Warwickissa joko tutkijanvaihdossa tai muuten vieraillessa. Warwickissa on kyseisen professorin lisäksi paljon muita johtajuus- ja organisaatioalueen tunnettuja tutkijoita, joita haluaisin päästä tapaamaan.

Muut mainittavan arvoiset yhteydet solmin edellä mainitsemini tanskalaisiin ja yhdysvaltalaisiin tutkijoihin. Keskustelin heidän kanssaan heidän tekemästään tutkimuksesta, ja sovimme että olen heihin yhteydessä heidän tutkimustensa etenemisestä. Minulla oli molemmille muutamia ehdotuksia, joita he tuntuivat arvostavan, joten näistä yhteyksistä saattaa myöhemmin kehkeytyä jonkinlaista yhteistyötäkin.