

Lectio praecursoria

People, International Projects and Public Administration: Interpreting the International Human Resource Management Frame

Ville Kivivirta

Sanotaan että väitöskirja on oppineisuuden osoitus. Sen lisäksi että väitöskirja toimii tutkimusraporttina on sen tekeminen myös kasvu- ja oppimisprosessi. Akateemisen oppiarvon tavoittelun ja mielenkiintoiseen tutkimusaiheeseen paneutumisen lisäksi väittelijällä on usein myös henkilökohtaisempia motiiveja. Itse en voi edes kuvitella miten yhteiskuntatieteellistä hallinnon tutkimusta voisi olla ilman sen sallimaa omaelämäkerrallista narratiivia ja siihen liittyviä kasvukipuja sekä niiden reflektointia. Taustoittaakseni myös tätä tutkimusprosessiini välttämättä kuuluvaa itsereflektiota olen jakanut lectioni kolmeen osaan: Ensimmäiseksi esittelen lyhyesti tutkijapositioni, toiseksi kerron tiivistä tutkimuskohteestani ja kolmanneksi esittelen tutkimuksen tärkeimpiä johtopäätöksiä. Pidän kuitenkin esittelyn yleisluonteisena säästäen yksityiskohtien tarkemman esittelyn itse väitöskirjaan.

Tutkijaposition suhteen väitöstutkimukseni haasteet liittyvät pääasiassa kahteen asiaan:

- Ensinnäkin tutkimuskohteen ollessa varsin neutraali, jouduttiin erilaisessa viitekehäksessä syntynyttä teoriaa siirtämään toiseen kontekstiin
- Toiseksi jouduin pohtimaan varsin paljon sitä miten asemoida tutkimuskohde ja itseni yhteiskuntatieteiden kentälle

Sama asemointi myös pakotti asioiden hahmotamiseen useasta eri näkökulmasta osana laajempaa viitekehystä, ajaen väitöskirjan tekijän

myös pohtimaan omaa akateemista paikkaansa ja menneisyyttään. Oma pohjakoulutukseni ennen kansainvälisinä suhteina tunnetulla tieteenalalla ammensi varsin paljon kriittisempää laittaa edustaneesta ja mannermaisesta filosofiasta inspiraationsa saaneesta kirjallisuudesta. Itse asiassa se mikä tuntui olevan aikanaan politiikkatieteessä valtavirtaa, näytti olevan hallinto- ja johtamistieteiden näkökulmasta enemmän tai vähemmän kriittisen tradition piiriin kuuluvaa. Tällä taustalla minua jonkin verran hirvitti, ettei osa hallinto- ja johtamistieteiden tutkimuksesta edes yrittänyt enempää kyseenalaistaa omaa positiotaan ja soveltamiaan näkökulmia. Päädyttyäni yliopistoon hallintotieteen puolelle töihin myös se tekstityyppi jota Suomessa oli tavattu kutsua hallintotieteiden tutkimusraporteiksi näyttäytyi minulle jonkin verran vieraana.

Mutta missä on vaara, kasvaa myös pelastus. Hallintoa ja johtamista kohtaan tuntemani ambivalentti perusvire myös johdatti minut kriittisemmän johtamistutkimuksen suuntaan. Maltilliseen tulkinnalliseen antifoundationalismiin jonkin verran kallellaan olevana minua kiehtoi niin kutsutun *Critical Management Studies* -liikkeen laaja-alaisuus. Niinpä ajattelin hyödyntää tätä metateoreettista moninaisuutta varsin luovasti refleksiivisen pragmatismien hengessä hahmottaakseni tutkimusaiheeni sotaista sosiaalista todellisuutta. En silti ollut valmis hylkäämään valistuksen saavutuksia täysin kelvottomana, sillä mielestäni teknokraattisessa hallinnollisuudessa piili myös pieni toivo sosiaalisesta edistyksestä. Itse painotin kuitenkin mo-

nitulkintaisuutta ja sanastojen kontingenssia. Tästä näkökulmasta pohdin tutkimukseni eri osa-alueita. Tahdoin pelastaa tutkimuskohteen nykyisyyden osoittamalla sen ambivalentin luonteen hyödyntämällä erilaisia sanastoja sen hahmottamiseksi. Tahdoin tässä sanastojen mobilisoinnissa kiinnittää huomiota siihen, että erilaisten teoreettisten sanastojen avulla organisoitua tulkintoja sosiaalisesta todellisuudesta. Tiivistettynä yritin väitöstutkimuksessani ottaa huomioon sosiaalisten maailmojen monitulkintaisuuden sekä etsiä keinoja pragmaattiseen kritiikkiin.

Tämä edellytti jonkin verran pohdintaa erilaisten näkemysten välillä ja ennen kaikkea ideologisilta taustaoletuksiltaan sekä tiedonintressin laadun suhteen erilaisten sanastojen ja tarkastelutapojen hyödyntämistä. Toki liikuminen erilaisten positioiden välillä aiheutti myös ongelmia, jotka vaativat taas itsessään lisää reflektointia. Silti oli vapauttavaa ettei tutkijan tarvinnut kiinnittyä vain yhteen näkemykseen, eri näkemykset piti vain tarvittaessa saada omiin lokeroihinsa toisiaan liikaa häiritsemättä kuten jo filosofi William James aikanaan pragmaattisesti kehotti tekemään. Tämä neuvo oli hyödyllinen, mutta vaativa.

Vaativaksi sitä ei tehnyt ainoastaan lokeroinnin haastavuus vaan myös sen siihen mielestäni väistämättä liittyvä tieteenfilosofinen pohdinta. Kuten Hannah Arendt joskus aikanaan vihjasi, filosofian rooli yhteiskuntatieteissä olisi ikään kuin selvittää tutkijan kurkku yskimällä ennen kuin päästään puhumaan itse asiasta. Joskus väitöskirjaa tehdessä vain tuntui että tätä köhimistä oli ihan tarpeeksi. Säästän kuitenkin yleisöä tässä yhteydessä liian teoreettis-filosofilta pohdinnalta.

Mitä tulee itse tutkimuksen kohteena olemaan ilmiöön, niin väitöskirjan ideana on ollut käsitellä kansainvälisiä henkilöstövoimavaroja ja niiden johtamisen tematiikkaa julkisen sektorin projekteissa. Yllätyksekseni tästä mielenkiintoisesta aiheesta löytyi aikaisempaa tutkimusta harmillisen vähän. Lisäksi ne aihetta sivuavat tutkimukset joihin tutustuin oli sitä paitsi tehty väitöskirjani kannalta erilaisen tiedonintressin lähtökohdista tai minulle vieraista tukitustraditioista käsin. Kuitenkin kauppakorkeakoulujen puolella oli tehty varsin runsaasti ihmisiä yksityisen sektorin kansainvälisissä organisaatioissa

käsittelevää tutkimusta usein otsikon IHRM eli International Human Resource Management alla, mutta katsoin että tämän tutkimustradition ja tarkastelutavan soveltamiseen suin päin julkisen sektorin puolelle liittyi tiettyjä ongelmia.

Tunsin olevani kuin uudisraivaaja oudossa ympäristössä. Valtion työmarkkinalaitoksen silloisen johtajan vinkistä ryhdyin tutkimaan asiaa nimen omaan Euroopan unionin rahoittamien ja hallinnon kehittämiseen EU:n kumppanuusmaissa tähtäävien twinning-projektien kautta, sillä näin pystyttiin saamaan kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä useiden eri julkisen sektorin organisaatioiden toiminnassa. Tutkimustani luonnehtikin koko ajan sen eksploratiivinen luonne ja testaamattomien rakennusmateriaalien kokeilu toimintaa jatkuvasti reflektoiden.

En ryhdy tässä yhteydessä esittämään tiivistelmää väitöskirjastani, mutta tutkimusaihe käsittelee yleisesti ottaen ihmisiä julkisen sektorin kansainvälisissä projekteissa tarkastelemalla IHRM-näkökulmaa sen sisä- ja ulkopuolelta. Kansainvälisten henkilöstövoimavarojen johtamisella tarkoitan laajassa mielessä kaikkea ihmisten johtamiseen liittyvää kansainvälisissä ympäristössä. Tässä tutkimuksessa IHRM hahmottuu monitahoisena kehikkona, josta käsin sosiaalista toimintaa voidaan sekä tulkita että tuottaa. Nykymaailmassa, missä pääoma voittaa yleensä työvoiman liikkuvuudessa, on IHRM:llä rooli työvoiman kansainvälisen liikkuvuuden takaamisessa.

Tutkimustehtävänä on ollut tulkita IHRM-näkökulmasta ihmisiä ja heidän koettuja tarpeitaan kansainvälisessä projektiympäristössä ymmärtääksemme nykypäivän julkista hallintoa ja erityisesti kansainvälisten projektien roolia. Samalla on pohdittu IHRM-näkökulman rajoitteita julkisen sektorin projektiympäristöissä ja esitetty avauksia tilanteen korjaamiseksi. Valittu tutkimusstrategia on ollut refleksiivinen. Empiiristä materiaalina on tuotettu haastatteleamalla Euroopan komission rahoittamissa twinning-projekteissa ulkomaankomennuksella olleita Suomen julkisen sektorin työntekijöitä.

Luonnollisesti kansainvälisissä julkisen sektorin projekteissa on myös omat ongelmansa jo pelkästään kansainvälisen hallinnon luonteen näkökulmasta. Pohjimmiltaan kyse on kuitenkin etäältä tapahtuvasta hallinnosta eri muodoissaan, joka ei ole mahdollista ilman sopivaa

kombinaatiota koulutettuja ihmisiä, laitteita ja dokumentteja. Projekteissa työskentelevät asiantuntijat joutuvat tarkastelemaan omaa asemaansa hallintokulttuurien välissä, tulkitsemaan erilaisia hallinnon tuottamia tekstejä spesifissä projektikontekstissa sekä luomaan paikallisille malleja, joita he tahtovat seurata. Tässä ympäristössä johtamisanastojen rooli on mahdollistaa henkilöstövoimavarojen tehokas kierto sekä kontrolloida ulkomaankomennuksella olevia ihmisiä.

Hallinnollisuuden näkökulmasta on kuitenkin haaste sovittaa yhteen poliittiset ja institutionaaliset tavoitteet kansainvälisissä projekteissa työskentelevien henkilökohtaisten tarpeiden ja tavoitteiden kanssa. Tämän vuoksi tiivistäen voisi sanoa, että käytännön toimijoilta edellytetään tietoisuutta ja herkkyyttä omasta positioistaan. Tämä voi olla kansainvälisessä työssä varsin haastavaa, mutta toisaalta myös antoisaa ja kehittävää. Se miten sen hedelmiä sitten on Suomen julkisella sektorilla hyödynnetty, on toinen kysymys johon menen seuraavaksi käsittelemällä tiivistetysti tutkimuksen johtopäätöksiä.

Perinteisen näkökulman mukaan IHRM voidaan hahmottaa yksittäisten työntekijöiden näkökulmasta ulkomaankomennuksen syklin avulla sisältäen valmistautumisen, itse ulkomaankomennuksen, saadun tuen ja paluun. Kuten jo yksityisellä sektorilla tehty IHRM-tutkimus osoittaa, sisältää ulkomaankomennus aina lukuisia riskitekijöitä. IHRM-syklin ongelmallisim osuus on silti paluu Suomeen samalle työpaikalle ulkomaankomennuksen jälkeen, varsinkin jos yhteydenpito esimieheen on ollut vähäistä, sama työ jatkuu, ulkomaankomennusta ei arvosteta ja palaavalle henkilölle on pääsyt syntymään odotuksia, joihin kotiorganisaatiossa ei osata vastata. Vaikka juhlapuheissa julkisella sektorilla työskentelevien osaamista ja kansainvälisyyttä arvostetaan, ei valtionsektorilla kuitenkaan aina pystytä hyödyntämään kansainvälisyyden mahdollisuuksia esimerkiksi henkilöstön kehittämisessä.

Kansainväliset projektit ovat sekä hallinnon että niihin osallistuvien yksilöiden kannalta usein kuluttavia ja resurssija vaativia. Monet kokevat, ettei kansainvälistä projektitoimintaa ole aina integroitu osaksi julkisen sektorin muuta toimintaa. Toisinaan henkilöstä tulee vaehtava kansainvälinen projektityöntekijä, jo-

ka vastaa itse omasta henkilöstöjohtamisestaan. Tutkimuksellisessa mielessä julkisen sektorin projektiympäristöt ovat haasteellisia jo senkin takia, ettei niissä olevaa monitahoista sosiaalista todellisuutta ja sosiaalisia maailmoja vain voi ymmärtää ainoastaan yhdestä teoreettisesta näkökulmasta käsin. Yksityisellä puolella ja kauppakorkeakouluissa länsimaisia suuryrityksiä viime vuosituhaten loppupuolella palvelemaan kehitetty IHRM-näkökulma on toki näkökulmana toimivampi kuin käytännön toimijoiden tähän mennessä usein hyödyntämä pelkkä mututuntuma, mutta sillä on myös omia rajoitteitaan.

Erityisesti julkisen sektorin konteksti, projektoituminen sekä työn luonteen yleiset muutokset pakottavat vähintäänkin kontekstualisoimaan sekä modifioimaan IHRM-näkökulmaa jos sitä tahdotaan jatkossa soveltaa julkisella sektorilla. Tutkimuksellisessa mielessä IHRM-näkökulmaa voi myös täydentää ja haastaa mobilisoimalla erilaisia kriittisempiä erityisesti antropologian ja sosiologian piirissä kehitettyjä sanastoja. Silti on todettava että kansainvälisissä projekteissa työskentelevät käytännön toimijat usein toivoisivat systemaattisempaa, strategisempaa ja tieteelliseen tutkimukseen perustuvaa näkemystä kansainvälisen henkilöstöhallinnon kehittämiseksi. Tällä hetkellä he tuntuvat joutuvan kansainvälisissä projekteissa soveltamaan parhain päin niitä johtamisoppeja jotka ajavat tarkoituksensa edes jotenkin. Pragmaattinen projektitoimija pyrkiikin usein rajaamaan suurimmat erimielisyydet projektin ulkopuolelle luomalla tilapäisen yhteistyön mahdollistavan konsensuksen.

Näin ollen IHRM pitäisikin ehkä tulkita tavoilla, joka tekee siitä tarpeeksi kiinteän kiertämään eri sosiaalisten maailmojen välillä, mutta tarpeeksi joustavan, jotta se on muokattavissa erilaisiin paikallisiin olosuhteisiin. Sinällään IHRM ei ole mikään ihmelääke, se ei ole missään nimessä universaali saati ongelmaton, mutta se voi järkevästi ja maltillisesti sovellettuna toimia hyödyllisenä välineenä hahmottamaan ihmisten toimintaa julkisen sektorin projektiympäristöissä. Kuvatun kaltainen refleksiivinen kansainvälinen projektitoiminta voisi myös edistää hallinnon moniäänisyyttä mahdollistamalla sosiaalista toivoa ylläpitävän demokraattisen toimijuuden.

Lopuksi on todettava, että itse tunnen tiettyä älyllistä allergiaa sitoutua liian vahvasti tiettyyn tarkastelutapaan tai liikkeeseen. Varsinkin ääri liikkeiden edustajat usein kammoksuttavat minua, vaikka toisinaan tunnenkin tiettyä kiusausta ironisoida heitä omaksumalla heidän kielensä. Sen sijaan olen intellektuaalisen pluralismin kannattaja. Tämän tutkimuksen teeman kannalta oleellista on huomata, että joskus ulkopuolinen saattaa pystyä oivaltavampaan tulkintaan kuin asioita aina samasta perspektiivistä tarkasteleva dogmatisti. Tiivistäen voisi sanoa filosofi Richard Rortya lainaten, että tieteellinen kehitys ei ole sitä että yrittäisimme epätoivoisesti sovittaa erilaisia sanastoja yhteen, vaan sitä että havaitessamme eri sanastojen häiritessä toi-

siaan tai muodostuessa suoranaisiksi ongelmiksi ryhdymme kehittelemään uutta korvaavaa sanastoa, vaikka se vaikuttaisikin vain alustavasti lupaavalta. Näkemykseni mukaan näin toimien voidaan myös kehittää suomalaista hallinnon tutkimusta.

MA, YTM Ville Kivivirran hallintotieteen alaan kuuluva väitöskirja ”People, International Projects and Public Administration: Interpreting the International Human Resource Management Frame” tarkastettiin 30.5.2013 Lapin yliopistossa. Vastaväittäjänä toimi professori Pertti Ahonen Helsingin yliopistosta ja kustoksena professori Antti Syväjärvi Lapin yliopistosta.