

Tieteenteon uusimpien suuntausten ymmärtämisestä

■ ANNA-RIITTA TUNTURI

Georg Krücken:
Wissenschaftlerinnen
und Wissenschaftler als
Wissenschaftsmanager?
Teoksessa: *Wohin mit uns?
Wissenschaftlerinnen und
Wissenschaftler der Zukunft*. Toim.
Lidia Guzy, Anja Mihr ja Rajah
Scheepers. Peter Lang Verlag
2009.

Georg Krückenillä on tieteen organisaation ja johtamisen lahjoitusprofessori Speyerissä. Hän on

ollut Stanfordin yliopiston stipendi-aattina ja vierailevana professorina Pariisin Sciences Po -yliopistossa (Centre de sociologie des Organisations).

Tieteen *management* on monimutkaisten organisaatioiden suunnitelmallista johtamista ja hahmotamista. Kirjakaupat ovat täynnä kirjoja, jotka neuvovat, kuinka aikaa tai rakkautta, rahaa tai uraa voidaan tehokkaasti hallinnoida, kuten eri projekteja.

Yksinkertaisen argumentaation mukaan valtion säästämispakot johtavat pienempiin resursseihin, mikä pakottaa tehokkaampaan tuloksenteekoon. Jotta tämä saavutettaisiin, on tieteeseen otettava mukaan liiketalouden instrumentteja. Näin argumentoivat tieteen *managementin* puolustajat, toisaalta kriitikot varoittavat tieteen ”liiketaloudellistamisesta”.

Onko tämä *management* ainoastaan Yhdysvalloista tuleva muoti-ilmiö ja samalla tieteilijän hitaasti lamaanuttava suuntaus, joka ei enää ajan paineessa ole tieteellistä vaan liiketaloudellista toimintaa? Kirjoittajan mukaan näin ei ole, hänen mukaansa kyse on monimuotoisuudesta (*Komplexität*), ei niinkään rahasta.

Ensimmäisenä tieteen johtamisessa ei ole kyse liiketalouden hallinnan instrumenttien käyttöönotosta, vaikka yksittäiset instrumentit, kuten *balanced scorecards*, tai esikuva-analyysi (*benchmarking*) ja suorituskyvyn mittaaminen sekä tavoitesopimukset (*management by objectives*) ovatkin tärkeitä. Tieteen on itsensä ja ympäristönsä monimuotoisuuden johdosta kuitenkin kehityttävä oman hallintansa suuntaan, kun tarkastelee, mitkä pro-

sessit johtivat liiketalouden omiin konteksteihin.

Liiketalouden historioitsija Alfred D. Chandlerin mukaan liiketalouden *management* syntyi 1800- ja 1900-luvun vaihteeseen. Syynä oli yritysten koon monimutkainen kasvu. Kun yritysten omistajat eivät enää kyenneet johtamaan tehdastaan ja siellä työskenteleviä, perheyrietyksistä tuli ulkopuolisten johtajien hallinnoimia konserneja. Johtajuuskapitalismi oli tehtaille ja yhteiskunnalle yhä tärkeämpi tekijä pääoman ja työn välissä.

Myös tiedeyhteisöjen ja niiden ympäristöjen monimutkaisuus on lisääntynyt. Uusien tehtävien lisääntyminen merkitsee systeemin monimuotoisuuden laajentumista poikkitieteellisyydestä aina laaduntarkkailuun saakka. Tieteen tekijöiden täytyy itse – vaikkakin vastahakoisesti – ottaa vastuulleen nämä *managementin* tehtävät. Tämä johtuu akateemisen työn luonteesta. Näiden tieteenalojen kontrolli on vain alan *management*-spesialistin käsissä ja muut voivat ymmärtää sitä vain rajoitetusti.

Diversity management on poikkitieteellistä toimintaa, kommunikoiavaa herkkyyttä, ulkomaalais-taustaisten kanssa seurustelua ja yksittäisten ryhmän jäsenten kokemustautosten kunnioitusta. Nämä ominaisuudet ovat olennaisia tutkimuksessa ja opetuksessa. Myös ”hiljainen tieto” on tiedeyhteisössä arvokasta pääomaa. Tuskin voidaan myöskään ajatella tilannetta, josta puuttuvat tieteen julkisuus ja suuntautuneisuus politiikkaan ja talouselämään. Varsinkin ulospäin suunnatut yliopistojen resurssit ovat – aakkosjärjestyksessä – kansantaloustiede, kasvatustiede, liiketaloustiede, oikeustiede, psyko-

logia ja sosiologia.

Monimuotoiset tieteen systemit eivät ole tieteen ulkopuolelta käsin määriteltävissä ja ohjattavissa, tähän perustuu kirjoittajan mukaan tieteen tekijän oman itsensä organisointi, itseohjautuminen. Johdon tehtäviä ei voi delegoida muille.

Artikkelin toisessa osassa Krücken tekee lyhyen historia-katsauksen. Teollisuusyhteiskunnan keskeisimpiä tavoitteita olivat suunnittelu ja kontrolli. Yhdysvaltalainen insinööri Frederik Taylor (1856–1915) tutki vuonna 1911 julkaistussa teoksessaan *The Principles of Scientific Management* aihetta tieteellisesti siten, että hän oli empiirisen havainnoinnin ja sekuntikellon avulla mitannut tehtaan eri työsuorituksia, jolloin jokainen osasuoritus voitiin analysoida. Näin hän kehitti optimointia ja tehokkuutta tuotannossa ja myöhemmin toimistotyössä. Tätä nimitetään organisaation ”koneparadigmaksi”. Työntekijä nähtiin koneen osana, ”käsin ja jaloin varustettuna, mutta ilman aivoja” (Mintzberg 1971). Taylorin malli (suunnittelu–toteuttaminen–kontrolli) on myös osa monen saksalaisen korkeakoulun tieteellisen työn ajankäyttöä. 1980-luvulta alkaen tätä ajattelua on arvosteltu. Ihminen ei enää ole hallittava häiriötekijä vaan subjektiivinen yksilö ja organisaation voimavara.

Hierarkian tulisi toimia matalla profiililla, omavastuullisesti ja jatkuvan henkilöstökehityksen avulla yrityksen arkipäivässä. Organisaatiot ovat dynaamisia ja tulevaisuuteen suuntautuneita systemejä, jotka ovat sidotut turbulentteihin ympäristöihin, eikä epävakauksia, monimuotoisuuksia ja

epävarmuuksia voida poistaa. Tätä systeemin dynamiikkaa ei voida enää määrätä tasapainotilaan, vaan se on mahdollisuus. Jos ei pelätä epävakauksia, monimuotoisuutta ja epävarmuutta, voivat organisaatioiden samoin kuin tiedeyhteisöiden jäsenet paremmin asennoitua tulevaisuutta kohden.

Tieteen *management* on pikeminkin itseään tarkkailevien ja ohjaavien monimuotoisten systemien kehitystä, jota ei voida delegoida toisille.

Kirjoittaja on filosofian tohtori.