

## Avauspuheenvuoro Organisaatiodynamiikka FINOD ry:n 30-vuotisjuhlaseminaarissa 4.2.2015

Hyvät kuulijat !

Tasavuotia täyttävillä yhteisöillä ja yksilöillä on tapana toivottaa onnea ja jatkuvaa menestystä. Aikavälinä kolme vuosikymmentä edustaa jo kokemusta ja vakiintuneisuutta, usein myös osoitettuja näyttöjä ja saavutuksia.

Miksi juuri tasavuodet noteerataan näkyvästi? Pythagoralaisten numerologien maailmanselityksen mukaan noin 50 x 50 vuotta sitten luvut ja lukujen suhteet hallitsivat kaikkeutta. Luvuilla oli heidän käsityksensä mukaan symbolisia merkityksiä matemaattisten ja mystisten ominaisuuksiensa lisäksi. Parillisuus, parittomuus, niiden summat ja neliöt olivat tärkeitä. Luku 1 merkitsi viisautta, 2 mielipidettä jne. ”Jumalallisin” kaikista luvuista oli 10, koska se saadaan summana ykkösestä, ensimmäisestä parillisesta ja parittomasta luvusta sekä ensimmäisestä neliöstä.  $3 \times 10 = 30$ , ja voilá, on juhlan aika.

Jos yhteisön elinkaari jaetaan sen kulttuurisen kehityksen mukaan kolmeen vaiheeseen, perustamiseen ja varhaiseen kehitykseen, toiseksi keski-ikään, ja kolmanneksi kypsytyteen ja mahdolliseen taantumiseen, voitaneen Organisaatiodynamiikka FINOD ry:n katsoa saavuttaneen keski-ään.

En kuitenkaan pysähdy pohtimaan organisaation keski-ään ominaislaatuja ja haasteita, vaan kysyn mitä tapahtui runsaat kolme vuosikymmentä sitten. Yhdistyksen alkusoittona (preludina) ja sen prenataalivaiheena lienevät toimineet Oulussa PohTO:n tiloissa kesästä 1979 vuosittain järjestetyt Tavistock-seminaarit. Muistikuvat noista perustamista edeltävistä vuosista ovat mielessäni korostuneen visuaalisia. Oli kesäkuun alkupuoli, siis valoisaa lähes läpi yön. Oli pohjanlahden huokaiseva merimaisema koko ajan taustalla. Alkukesän luonto oli huikaisevan vihreä ja linnut lauloivat läpi yön. Ei nukuttu – eikä nukuttanutkaan paljon.

Seminaarin kesto oli tuolloin 10 päivää, joten prosessissa oltiin tiiviisti pitkäkhön aikaa. Ennen yhdistyksen syntyä oli näitä seminaaripäiviä Oulun Hietasaareissa siis pidetty 5 x 10 päivää eli 50 päivää, aina samassa paikassa kesäkuun puolivälin paikkeilla.

Näiden vuosien aikana törmättiin kuitenkin kasvavaan hallinnolliseen jännitteeseen seminaarien järjestämisessä. Vastakkain olivat ammatillinen ja taloudellinen intressi tai nykyisellä bisneskielellä asiantuntijaohjaus ja finanssiohjaus. Kehkeytyi siis eräänlainen ”boundary and space”-tilanne ja dynamiikka – ilmeni rajoituksia ja lisätilan tarvetta, kun jälkimmäinen ohjausvaihtoehto finanssivetoisuus näytti vahvistuvan edellisen kustannuksella. Taustalla oli viisi vuotta meillä uuden koulutuskonseptin sisäänajo. Se oli onnistunut varsin hyvin myös meikäläisessä kontekstissa ja ehtinyt muodostua jo lähes instituutioksi. Plussan puolella oli myös solidi ja vahva teoreettinen tietoperusta ja käynnistynyt yhteistyö Tavistock-instituutin kanssa. Olimme jopa saaneet yhtenä kesänä Eric J. Millerin mukaan seminaarimme toteutukseen.

Mikä siis neuvoksi?

Yhdistyksenkö perustaminen? Suomihan on erilaisten yhdistysten luvattu maa. Takavuosien yhdistysrekisterin siivomaisen jälkeenkin niitä on noin 135.000, joista 100.000 toimii aktiivisesti. Näistä yhdistyksistä noin neljännes toimii kulttuurin saralla eli tieteen, taiteen ja tutkimuksen alueella. Oliko yhdistysten kentässä aukko tai peräti ”sosiaalinen tilaus” sosio-tekniistä

systemiajattelua, kokemuksellista ryhmäoppimista ja tutkivaa perusotetta soveltavalle koulutus- ja kehittämistyölle?

Asialla todettiin myös olevan juridinen puolensa. Yhdistysten toimintaa ohjaa aatteellisia yhdistyksiä koskeva yhdistyslaki. Sen mukaan yhdistys on oikeustoimikelpoinen ja tilivelvollinen. Sen hallituksen jäsenet ovat määrättyissä tapauksissa myös korvausvelvollisia mahdollisten laiminlyöntien ja virheiden johdosta.

Pelottiko? Ei. Yhdistys siis perustettiin. Sen tavoitteeksi asetettiin edistää organisaatioiden dynamiikan tutkimusta, luoda edellytyksiä sen soveltamiselle sekä edistää jäsenkuntansa ammatillista kehittymistä kyseisellä alalla, kuten yhdistyksen sääntöjen toisessa pykälässä todetaan.

Alusta saakka oli selvää, että yhdistyksen perustehtävä oli määriteltävä väljemmin kuin mitä Tavistock-lähestymistapaan pitäytyminen olisi edellyttänyt. Sosiotekninen järjestelmäteoria on toki edelleen yksi tietoperustan kulmakivistä, mutta laaja-alaisen organisaation toiminnan ymmärtämisen ja asiantuntijuuden kehittämisen näkökulmasta se ei ollut eikä ole ainoa vaihtoehto.

1980-luku oli organisaatiotutkimuksen kannalta kiinnostava vuosikymmen. Alan tutkimus- ja kehittämistyö monimuotoistui, mutta myös eriytyi. Jako organisaatorakenteisiin ja –prosesseihin oli vakiintunut ja yleisesti hyväksytty, ja kehittämistyön painopiste oli siirtymässä selvästi jälkimmäiselle puolelle. Jatkuvasti tapahtui jotakin: toyotismi syrjäytti fordismia ja keskustelu teknologian ja organisatorien transformaatioiden suhteesta kävi kuumana. Organisaatioiden välisen dynamiikan avainkäsitteeksi oli nousemassa verkostojen teoria. Institutionalisteilla oli omat kannattajansa, organisaatiokulttuuria koskeva keskustelu oli alkamassa mainitakseni vain muutamia tämän vuosikymmenen kehityspiirteitä ja avauksia.

Opiskelimme yhdistyksen perustamisen aikoihin (tarkoitan ”meillä”, ensimmäisten Tavistock-seminaarien konsultteja – aluksi viisi, myöhemmin seitsemän) innolla mm. Group Relations Readers-sarjaa, Millerin, Ricen ja Tristin klassikkoteoksia ja seurasimme muutamaa tärkeäksi tietämäämme tieteellistä aikakauskirjaa, kuten jo 1940-luvun lopusta lähtien ilmestynyttä Human Relations-lehteä ja Journal of Applied Behavioral Scienceä, OD-liikkeen pää-äänenkannattajaa. Olipa olemassa myös Organizational Dynamics-niminen magazine-tyyppinen ammattilehti, mutta se ei vakuuttanut samalla tavalla kuin nuo kaksi edellä mainittua.

Tältä pohjalta yhdistys lähti liikkeelle. Tavistock-seminaarit saivat yhteistyökumppanien kautta rinnalleen muuta koulutus-, kehittämis- ja myös julkaisutoimintaa. Totean vielä yhdeksi toiminnan painoalueeksi alusta saakka organisaatioiden konsultointityötä tekevien ihmisten ammattitaidon nostamisen. Asiantuntijuushan on taitavan tiedonhankinnan ja tiedonkäsittelyn prosessi. Siihen kuuluu olennaisesti uuden tiedon luominen ja sitä tulisi tarkastella myös kulttuuriin osallistumisen prosessina.

Vuosijuhlatilaisuuksien rasitteena on monesti taipumus pönötykseen ja menneen muisteluun. Tulevaisuudesta puhutaan harvemmin, pahimmillaan ei lainkaan, kuten Oiva Ketonen totesi arvioidessaan Helsingin yliopiston 350-vuotisjuhlan antia. Yhdistyksen historiasta olen itsekin puhunut, tosin pyynnöstä.

Rohkenen esittää yhden toivomuksen tulevan varalle, samalla kun heitän haasteen tulevaisuuden hahmottamisesta seuraaville puhujille. Olkoon kysyvä perusasenne, ”spirit of inquiry” edelleen Organisaatiodynamiikka FINOD ry:n johtotähtenä. Tervetuloa juhlaseminaariin !