

Teatterista arvoa esimiestyön ja johtamisen kehittämiseen? Narratiivinen analyysi johtajien kokemuksista ja johtajana kehittymisestä teatterin keinoin

Työsuojelurahasto on myöntänyt 32 500 euron apurahan ajalle 1.8.2016 - 31.8.2017 CERADA:n tutkimukselle, jossa selvitetään teatterin käyttöä esimiestyön ja johtamisen kehittämistyössä sekä siitä saatua hyötyä ja arvoa. Hankkeen tavoitteena on tutkia kokemuksia, joita teatterin keinojen hyödyntämisestä on saatu, ja arvoa, jota ne ovat tuottaneet GlaxoSmithKlinen, Taideyliopiston ja Theatreworkeinsin yhteistyössä toteuttamassa ja Työsuojelurahaston rahoittamassa kehittämisprojektissa ”Luova johtaminen: taiteista arvoa esimiestyön kehittämiseen”.

Tutkimuksessa halutaan selvittää, miten teatterin keinoja hyödyntävässä valmennuksessa opitut asiat muuttuvat organisaatiossa vaikutuksiksi. Johtamisen kehittämisprojekti toteutettiin 1.4.2014–30.12.2014. Hankkeen tavoitteena oli ensinnäkin saada sovitettua GSK:n kansainvälisesti asetetut johtamistavoitteet käytännön työhön. Toiseksi hankkeessa haluttiin kehittää teatterin keinoin esimiestaitoja ja parantaa esimieskommunikaatiota eli ns. leadership-taitoja. Projektissa käytettiin teatterin ja draaman keinoja johtajuuden kehittämiseen. Yrityksen johtoryhmän toimintaa kehitettiin luomalla teatterin keinoihin perustuvia työpajaratkaisuja (lue lisää hankkeesta: Jansson, 2015).

Tutkimushankkeen tavoitteena on tuottaa lisää tietoa 1) siitä, millaista arvoa teatterilla on johtajien yksilöllisen kasvun kannalta ja miten teatteri vaikuttaa tähän kasvuun, sekä 2) siitä, millaisia vaikutuksia teatterilla on, kun johtajien keskinäistä yhteistoimintaa kehitetään. Tutkimuksessa kuvataan myös esimiestyön ja johtamisen haasteita, joiden ratkomisessa voidaan hyödyntää teatteria valmentamisen keinona. Tutkimus tuo esiin teatterilla saavutettuja tuloksia ja hyötyjä, teatterin luomaa tuottamaa arvoa ja sen vaikutuksia suhteessa esimiestyöhön ja johtamiseen.

Tutkimushanke perustuu siihen oletukseen, että valmennuksella, jossa hyödynnetään teatteria, voidaan tukea johtajuuden kehittämistä erityisesti silloin, kun johtamisen kehittämisohjelmaa ei toteuteta yleisenä valmennusratkaisuna vaan se räätälöidään johtoryhmän yksilöllisiin ja ryhmän kehitystarpeisiin sopivaksi. Hankkeessa oletetaan myös, että teatteria hyödyntävällä valmennuksella voidaan muuttaa ja kehittää johtoryhmän keskinäistä ryhmädynamiikkaa ja yhteistyötä nostamalla esiin ryhmän toiminnan epäkohtia ja muuttamalla niitä.

Lisätietoa tutkimuksesta:

Satu-Mari Jansson

Satu-mari@theatreworks.fi