

Yhteiselle tiedolle on tarvetta työpaikoilla

Organisaatiossa asiat etenevät ja sujuvat paremmin, kun koko henkilöstö luo keskustelemalla yhteisen ymmärryksen tavoitteista ja odotuksista.

Tiedon ja osaamisen johtaminen merkitsee jokaiselle yritykselle ja organisaatiolle yksilöllisiä asioita ja toimintoja. Organisaatioissa on tärkeää keskustella, mitä tavoitteita tietämyksen hallinnalla halutaan saavuttaa. Keskustelun avulla luodaan yhteinen ymmärrys, mitä tavoitteet tarkoittavat yksilön ja työn tasolla.

Yritysten strategian tunteminen ei ole mitenkään selvää henkilöstön keskuudessa. Miten työntekijät voivat tietää tarkasti, mitä heiltä ja työskentelyltä odotetaan, jos tulevaisuuden tavoitteet eivät ole konkreettisesti esitetty.

Vertauksena voi esittää kivenhakkaajien käsitykset oman työn tarkoituksesta: ymmärtääkö kivenhakkaaja työnsä merkityksen kivenhakkaamisena, seinän palasena vai katedraalin rakentamisena.

Kaikkien työntekijöiden mielikuviiin pitää yhteisellä keskustelulla luoda piirros, mitä osaa ja mitä kokonaisuutta yksilöiden työpanos yritystoiminnassa merkitsee.

TUTKIMUSTIEDOLLA KASVUA

Tampereen teknillinen yliopiston tiedonhallinnan ja logistiikan laitoksen tutkimushankkeessa on selvitetty tietämyksen hallintaa suomalaisissa yrityksissä. Hankkeen perusajatuksena on, että toimivat käytännöt uuden tiedon luomiseen, olemassa olevan tiedon jakamiseen ja tietoresurssien hyödyntämiseen tehostavat työntekijöiden toimintaa ja parantavat työhyvinvointia. Toimiva tietämyksen hallinta tukee koko organisaation tuottavuuden kasvua.

Tutkimuksessa selvitettiin tiedon ja informaation hallintaa, tiedon ja osaamisen johtamista, osaamisen kehittämistä sekä organisaatiokyvykkyyden kasvattamista. Tietämyksen hallinta oli arvojen mukaista toimintaa, en-

nakoivaa prosessien kehittämistä tai ydintoimintaan keskittymistä tai oleellisen tiedon saamista oikeaan aikaan. Tutkimuksessa strategialähtöinen tiedon ja osaamisen johtaminen nähtiin tietämyksen hallinnan tärkeimmäksi tavoitteeksi. Aito keskustelu strategisista tavoitteista henkilöstön kanssa voi vähentää epävarmuutta ja monitulkintaisuutta.

Päätöksentekoon osallistaminen yrityksissä voi tapahtua monipuolisemmin. Usein työntekijät kokivat, että strategiatyöhön osallistuminen alkoi vasta oman työn kehittämisen tai töiden järjestelyn yhteydessä; silloin myös vaatimukset kasvoivat.

TIETO EI KOHTAA

Toiseksi tärkein tietämyksen hallinnan tavoite oli liiketoiminnan kyvykkyyden kehittäminen. Tässä kohdassa yrityksen informaatio ja yksilöiden tieto eivät kohtaa.

Tutkimuksen mukaan työntekijöillä ei ole tarkkaa tietoa, missä asioissa yritys on kehittynyt ja nostanut liiketoi-



minnallista kyvykkyyttä. Miten työntekijät osaavat kanavoidsa tietonsa ja osaamisensa, jos tavoitteita ja tarpeita ei tehdä keskustelulla näkyväksi.

Yrityksen ydintoimintaan keskittyminen ja tiedon oikea-aikaisuus olivat kolmanneksi tärkein yrityksen tietämyksen hallinnan tavoite. Nopeasti muuttuvien markkinatilanteiden vuoksi yritysten nopea tilanteeseen reagointi, ja tuotteiden, palvelujen tai toimintojen sopeuttaminen uuteen tilanteeseen muuttaa aina tietoa.

Miten yrityksissä varmistetaan, että muuttuvassa tilanteessa olemassa oleva tieto päivittyy, uusi tieto välittyy ja levittäytyy oikea-aikaisesti, ja vielä että tieto otetaan käyttöön?

RYHMÄTYÖSSÄ ON VOIMAA

Tutkimuksen mukaan ryhmätyöskentely ja tiedonkulun kokeminen vapaaksi tekevät tietämyksen hallinnasta systemaattista toimintaa yrityksissä. Sisäinen tieto ja organisaation sisäisen osaamisen hyödyntäminen on teknologian kehittymisestä huolimatta liian vähän hyödynnetty resurssi ja voimavara yrityksissä.

Mistä se johtuu, vaikka vastaajat pitivät tiedonkulkua yrityksissä vapaana? Myöskään sisäisen tiedottamisen informaation omaksuminen ja

käyttöönotto osaksi toimintoja eivät ole itsestäänselvyys. Toisaalta, aina ei ole tiedon omistajastakaan tietoa.

Yrityksen ulkopuolelta tuleva tieto vaikuttaa paljon siihen, miten yrityksessä reagoidaan ja muutetaan toimintoja.

Yrityksen toimintojen kannalta asiakaslähtöisyys, operatiivisiin toimintoihin ja tietoon panostaminen ovat totta kai toiminnan elinehto, mutta panostavatko yritykset liian paljon ulkoisen tiedon käsittelyyn.

Näyttää nimittäin siltä, että yrityksen ulkoisen tiedon hyödyntämiseen panostetaan paljon enemmän kuin sisäisen tiedon ja osaamisen resurssien hyödyntämiseen. Kuitenkaan uuden työntekijän osaamista ei hyödynnetä tehokkaasti, vaan usein perehdytys on opetusmaista toimintaa. On tuhlausta, kun yrityksissä jätetään hyödyntämättä jo olemassa olevat resurssit.

HAASTEITA TIETÄMYKSESSÄ

Suurissa yrityksissä haastavaa tietämyksen hallinnassa oli järjestyksessä henkilöstöresurssien ja aikataulujen hallinta, organisaation sisäisen tiedon hyödyntäminen sekä sopivat ja integroidut teknologiat.

Pienten ja keskisuurten yritysten haasteet erosivat suurten yritysten haasteista. Järjestys oli organisaation sisäisen tiedon hyödyntäminen sekä aikaresurssit tiedon ja osaamisen hyödyntämiselle. Lisäksi tiedonhankinnan ja -hallinnan tehokkuus, henkilöstöresurssit sekä aikataulujen pitävyys ja toiminnan hyödyllisyyden mittaaminen tuottivat pulmia.

Kehittämiskohteet eivät olleet käsitysten mukaan täysin samoja kuin koetut haasteet. Jos kehittämiskohteiksi koetaan eri asioita kuin koetut haasteet, onko silloin yrityksen organisaation toiminnan kokonaiskuva hallinnassa?

Yrityksissä henkilöstöresurssien optimoinnit luovat paineita moniosaamiseen; tietämyksen hallinnassa tarvittaisiin panostusta tietojärjestelmien tuoman hyödyn tehokkaaseen käyttämiseen etenkin osaamisen kehittämisessä ja innovoinnissa.

Onko ICT-järjestelmiin panostettu lähes 15 vuoden ajan tehokkaasti ja niiden hyödyntäminen jäänyt opetteluun asteelle?

Lue lisää:
www.tut.fi/novi/tietamyksenhallinta-suomalaisissa-yrityksissa.