

TYÖELÄMÄOSAAMISEN EDISTÄMINEN PIRKANMAALLA
HILJAINEN TIETO JA TIEDONSIIRTO TYÖELÄMÄSSÄ - SEMINAARI

Paikka: Auditorio D1 - 02, Tampereen ammattikorkeakoulu, Teiskontie 33, Tampere

Aika: 11.5.2006 kello 12.00 – 16.00

Yhteenveto valmistelluista puheenvuoroista

Avauspuheessaan Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla – verkostojen projektijohtaja Olavi Manninen esitteli, mitä hiljainen tieto on. Hiljainen tieto on valikoivaa toimintaa, kykyä yhdistellä eri tietoja, erityistaitoa, tietoa miten menetellä eri käytännön tilanteissa, kokemusten synnyttämää tietoa ja taitoa ja hiljainen tieto koostuu uskomuksista, mielikuvista ja näkemyksistä. Keinoalueita tiedon siirtämiseksi ovat sosialisatio, ulkoistaminen, yhdistäminen, sisäistäminen, eli tiedon luomisen spiraali. Keinojen tunnusomaisia piirteitä ovat läheisyys, vuorovaikutteisuus, kollektiivisuus, jatkuvuus, avoimuus sekä luottamuksellisuus. Luottamus on yhteiskunnan koossapitävä voima, sitä se on myös työyhteisöissä. Epäluottamus taas ilmenee pelkona, epäluulona, kyynisyytenä sekä ulkopuolelle asettumisena. Hiljaista tietoa jaetaan, kun vastaanottajaa kohtaan tunnetaan luottamusta.

Kouluttaja kauppatieteiden lisensiaatti Sanna Virtainlahti TacitPro:sta puhui hiljaisen tiedon tunnistamisesta. Hänen mukaansa hiljainen tieto on kokemusperäistä tietoa sekä inhimillisen tiedon hiljaista ulottuvuutta. Tiedämme siis enemmän kuin kykenemme ilmaisemaan. Virtainlahti on tutkinut omassa lisensiaatin työssään hiljaisen tiedon kokemista paperityöläisten keskuudessa. Hänen tutkimuksessaan hiljaista tietoa löytyi työtavoissa, ihmissuhteissa, teknologiassa sekä kokonaisuuksien hallinnassa. Hiljaista tietoa on tärkeää tunnistaa, jotta selvittää eläkeaalosta. Tunnistamalla hiljaista tietoa varmistetaan osaaminen ja saadaan perehdyttämisen kustannukset pienemmiksi. Lisäksi hiljaisen tiedon tunnistaminen on tärkeää jokapäiväisessä toiminnassa, jotta voidaan nostaa osaamisen tasoa. Samalla avoimuus ja yhteistyö lisääntyvät sekä työntekijöiden motivaatio ja yleinen ilmapiiri paranee.

HR Trainer Jukka S. Lahti Outokumpu Poricopper Oy:stä puhui hiljaisesta tiedosta ja mentoroinnista. Hänen mielestään hiljainen tieto on inhimillistä pääomaa, joka nousee pinnalle erityisesti kriisissä tai muutosprosessin aikana. Hiljainen tieto on persoonallisuuteen ja kokemukseen perustuvaa ja se siirtyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Mentorointi on osa osaamisen johtamista ja sen tärkein toimintamuoto on kehityskeskustelut. Mentoroinnissa on tavoitteena hiljaisen tiedon säilyminen organisaatiossa, ammattitaidon ylläpitäminen, sitoutumisen vahvistaminen sekä työn tuntemuksen lisääminen ja sitä kautta arvostaminen. Mentorointi - työskentelyn periaatteina ovat ohjattavalähtöisyys, tavoitteellisuus, avoimuus, riittävät

voimavarat sekä seuranta ja raportointi. Mentoroinnista on saatu palautteeksi mm. että prosessi on auttanut oman osaamisen ja tiedon siirtämisessä ja siinä on oppinut myös jatkuvasti lisää. Lisäksi mentorointi on hyvä väline tiedon ja osaamisen hallintaan ja se on kustannustehokas tiedonsiirto ja kouluttautumistapa.

Työpäällikkö diplomi-insinööri Toni Tuomola Lujatalo Oy:stä kertoi heidän kokemuksistaan tiedonsiirrosta rakennusliikkeessä. Lujatalolla on pitkäaikaista osaamista Kuopiossa, jota haluttaisiin siirtää muihin yksiköihin. Ongelmana on, että lama-aikana menetettiin yksi sukupolvi rakennusteollisuuden heikon työllisyyden vuoksi, eli tieto pitää siirtää yhden kokonaisen sukupolven yli. Tiedonsiirto urakka aloitettiin prosessien mallintamisella ja hiljaisen tiedon aukikirjoittamisella, joiden avulla löydettiin myös yrityksen menestystekijät. Tiedonsiirtomenetelminä käytettiin kehittämissyörymiä, alueyksiköiden workshoppeja sekä sisäisiä mestaripalavereja. Erityisen hyväksi koettiin aloittelija – konkari menetelmä sekä urakierto. Tiedonsiirrosta oli tärkeää myös vanhasta tiedosta poisoppiminen sekä dokumentointi.

Johtaja, YTT Eeva – Leena Vaahtio Kankaanpään työvoimatoimistosta puhui hiljaisesta tiedosta henkilöstöjohtamisesta. Hän kertoi, että Nonakan ja Takeuchin tutkimuksissa Japanilaisten yritysten menestystekijäksi osoittautui tiedon jakaminen ja tiedon siirtäminen. Hänen mukaansa esimies on avainasemassa luottamuksen rakentajana ja häiriöiden korjaajana. Hyvinä välineinä henkilöstöön tutustumisessa hän piti kehityskeskusteluja ja osaamiskartoituksia. Vaahtio totesi, että myös nuorilla on valtavasti hiljaista tietoa, eli hiljaista tietoa on sillä, joka on kartuttanut osaamistaan. Rekrytoinnissa hän piti huolestuttavana sitä, että johto luottaa äärettömän vahvasti intuitioon. Neuvoksi hän antoi oman asenteen tunnistamisen ja muiden kuuntelemisen.

Yliopettaja, TtT Raija Nurminen Pohjois – Karjalan ammattikorkeakoulusta kävi läpi hiljaisen tiedon mallittamista. Hän aloitti toteamalla, että vaikka asiantuntijuus edellyttäisi kokemusta, niin kokemus ei välttämättä luo asiantuntijaa. Luottamuksesta hän totesi, ettei sitä synny mikäli pomon takki kääntyy Savon ja Karjalan välisellä Ohtaansalmella. Nurminen totesi, että hiljainen tieto ja eksplisiittinen tieto tukevat toisiaan. Vaikka näkyvät mittarit näyttäisivät positiivisilta, niin intuitio saattaa kertoa jostakin ongelmasta. Hän kävi läpi osaamisen jäävuorimallin, jossa suurin osa osaamisesta on näkymätöntä. Nurminen totesi, että osaamiskartoituksessa hiljaista tietoa ei voida suoraan mitata, vaan on mietittävä miten hiljainen tieto näkyy. Hän kysyi maltammeko antautua dialogiin. Dialogi vaatii luottamusta, mutta toisaalta se mahdollistaa uuden luomisen. Tärkeintä siinä ei ole konsensus vaan rakentava erimielisyys. Nurminen totesi, että hiljaisen tiedon mallittamiseen on kolme tapaa; itsearvioinnin avulla, toisen arviointi oppimistarkoituksessa sekä, että mallittaja siirtää muille tietoa mallitettavilta. Mallittamisessa lopputulos ei ole välttämättä tärkeintä vaan mukanaolo. Nurminen päätti puheenvuoronsa sanoihin: Luokaa hyvää, kaunista ja oikeaa.

Muistion vakuudeksi
23.5.2006

Markus Kautto
Vastuullinen koordinaattori, DI

Merja Kolehmainen
Tutkimusapulainen, YTYo