

Hiljainen tieto ja sen siirtäminen

KT Helena Lehkonen
Tacit Oy
www.tacitco.com
www.hiljaintieto.com



Tieto

- (i) hyvin perusteltu
- (ii) tosi
- (iii) uskomus
(Platon)

Käsittää, käsitellä, pitää käsissä...

Taito on tiedon esiaste
(Niiniluoto 1992)

Knowing how, tietää kuinka ...
rakennetaan talo (taitotieto)

Knowing that, tietää että ... $3 \times 3 = 9$
(propositionaalinen tieto)
(Ryle 1947)

Taitotieto ilmaisee keinojen ja tavoitteiden suhteita koskevaa välineellistä tietoa.

Jos haluat A:ta ja uskot olevasi tilanteessa B, sinun pitää (kannattaa) tehdä X.

“Jos haluat lujan rakennuksen, käytä näitä materiaaleja.” (Niiniluoto 1989, 53.)



Von Wright (2001, 254) kutsuu tällaisia lauseita teknisiksi normeiksi, jotka ovat soveltavien tieteiden (esim. kasvatustiede) tiedon perusmuoto (Niiniluoto 1992). Know how tieto ei voi koskaan sisältää kaikkia niitä rakenteita, mitä taitava suoritus pitää sisällään.



Hiljainen tieto

Polanyin(1958) mukaan tiedossamme on kolme tasoa:

1. Se, minkä osaamme kertoa tai tuoda kirjallisesti julki (esimerkiksi matemaattiset kaavat).
2. Sellainen tieto, josta emme ole tietoisia, mutta jonka voimme tarvittaessa tuoda julki kirjallisesti tai puheen kautta.
3. Tieto, joka on tiedostamatonta ja jota sen vuoksi ei voi tuoda julki kirjallisesti tai puheen.

Hiljainen tieto = viisaus?

Niiniluoto(1992) pitää viisautta elämäntaitona joka on hankittu työllä ja elämällä ja siihen sisältyy myös moraalinen ulottuvuus.



“Mikään ei ole teoriassa niin mielenkiintoista kuin hyvä käytäntö”


Hiljainen tieto työssä

- ◆ Hiljaisessa tiedossa ammattiosaaminen on upotettu siihen sosiaaliseen todellisuuteen, jossa työtä tehdään
- ◆ Henkilön arvot linkittyvät vahvasti siihen, miten hän priorisoi ja millaisten keinojen avulla hän pyrkii saavuttamaan työlleen asetetut tavoitteet
- ◆ Työelämätaidot ja spesifi ammattiosaaminen kietoutuvat saumattomasti toisiinsa

Hiljainen tieto yrityksen osaamispääomana

“Henkilöstön kehittämisessä tulosten
valtaosa syntyy hiljaisen tiedon
oppimisessa
eli prosessissa, jossa yksilö
saumautuu organisaatioonsa ja
työtehtäviinsä” (Varila 2002)

Hiljaisen tiedon siirtämisen menetelmiä

- ◆ Mestari- kisälli
 - ◆ Rinnalla kulkeminen
 - ◆ Tarinat
 - ◆ Ohjattu hiljaisen tiedon siirto
- 

Olellnaisen löytäminen

Mestari ei ole itsekään tietoinen kaikista niistä rakenteista, mitkä sisältyvät häneen taitoonsa.

Hiljainen tieto sisältää sisäsyntyistä tietoa arvoista ja normeista, jotka henkilö vain harvoin tiedostaa ja osaa pukea sanoiksi.

Hiljaisen tiedon
kerääminen, analysointi
ja hyödyntäminen

Miten ?

- Hiljainen tieto kerätään haastattelemalla ja/tai kirjaamalla osaaminen HiT-matriisiin. Tekstiin lisätään Schwarzin (1992) arvoteoriaan pohjautuvan Työelämän arvotestin tuloksessa esille tulleet arvot
- HiT - analyysinTM avulla saadaan näkyviin henkilön hiljaisen tiedon **keskeiset elementit eli työn ydinkäsitteet (cernal concepts), niihin sisältyvät arvot** ja näiden kietoutumisen toisiinsa

Analysoituja ammattiryhmiä:

parturi, puuseppä, jääkiekon A-maajoukkueen huoltaja, myyntipäällikkö, palkanlaskija, kukkakauppias, näyttelijä, lasinpuhaltaja, kättilö, opinto-ohjaaja, keraamikko, vahtimestari, tykkimyssyn tekijä, suutari, sihteeri ...

Miksi?

Hyödyt uudelle työntekijälle:

- Edistää uuden työntekijän työhön perehtymistä → uusi työntekijä saa kokonaiskuvan uudesta työtehtävästään, joka helpottaa työn haltuunottoa.
- Prosessista jää kirjallinen dokumentti, jonka sisältämiin tietoihin työntekijä voi aina tarvittaessa palata. Tämä edistää työssä selviytymistä varsinkin uran alkuvaiheessa.
- Uuden ja vanhan työntekijän välinen vuorovaikutus helpottuu, sillä kanava tähän avautuu prosessin yhteydessä.

Hyödyt vanhalle työntekijälle:

- Vanhan työntekijän "voimaantumisen" hänen huomattessaan oman osaamisensa laajuuden.

Hyödyt organisaatiolle:

- Helpottaa rekrytointia, kun tiedetään millaista osaamista organisaatiosta lähtee.
- Helpottaa perehdyttämistä ja vähentää näin työntekijän vaihtumisesta aiheutuvia kustannuksia organisaatiolle.
- Antaa organisaatiolle mahdollisuuden uudistua, kun uuden työntekijän osaaminen tehdään näkyväksi ja sitä kautta jaettavaksi eteenpäin.
- Organisaatiolle jäävään kirjalliseen HiT-analyysiin voidaan tarvittaessa palata
- Systemaattisesta hiljaisen tiedon keruusta yritykselle syntyy HiT-pankki, jonka sisältö toimii yrityksen henkilöstön kehittämisen pohjana, rekrytoinnin suunnan näyttäjänä ja lopulta yrityksen myytävänä pääomana.

Käyttökohteita

- Työn kehittäminen
- Rekrytointi
- Yrityksen osaamispankki
- Sukupolvenvaihdos/yritysmyynti
- Oppilaitosten ja yritysten välisen yhteistoiminnan kehittäminen

Palvelu räätälöidään aina organisaation tarpeiden mukaisesti.

Näin keräät osaamisesi ydinkäsitteet talteen

- ◆ Kirjaa mielestäsi keskeisimmät (5-10) työhösi liittyvät päämäärät/menestystekijät paperille
- ◆ Kirjaa kunkin menestystekijän perään keinoja, miten olet siihen pyrkinyt
- ◆ Kirjaa lopuksi perusteluja menestystekijöiden ja keinojen valinnalle

- ◆ Anna kollegasi tai hallituksesi jäsenten lukea tekstisi ja pyydä heitä kommentoimaan/lisäämään asioita ketjuihin→ saat uusia näkökulmia oman työsi tekemiseen ja toisaalta kollegasi oppivat ymmärtämään sinua entistä paremmin
- ◆ Käy aika ajoin tekstisi läpi ja mieti, olisiko joissain toimintamalleissa uudistamisen tarvetta

Esimerkki yhdestä menestystekijästä, keino perustelu ketjusta.

Luottamus omaan kykyihin

Vertaistuen saaminen,
palautteen kerääminen,
jatkuva kouluttautuminen

Jos ei luota omaan kykyihin, ei pysty viemään asioita eteenpäin, joka taas on ensisijaisesti itselle tärkeä asia. Aina ei kuitenkaan asiat etene. Kun voi asiasta keskustella samassa asemassa olevien kanssa huomaa, että muillekin käy välillä niin. Ei siis ole vain minun osaamattomuuttani, vaan asia joka käy monelle.

TUTKITULLA TIEDOLLA PAREMPIIN TULOKSIIN!



“KORKEAMPI TUOTTAVUUS,
PAREMPI KANNATTAVUUS.”

TACITIN AVULLA TIIMIESI TUOTTAVUUS NOUSEE KORKEAMMALLE TASOLLE.

Hiljaisen tiedon keruun ja henkilöstön arvokartoituksen hyödyt organisaation tiimityöskentelyn kehittämisessä

Hiljainen tieto ja henkilöstön arvokartoitus ovat avaimia tuottavampaan tiimityöskentelyyn ja organisaation menestykseen. Näiden prosessien avulla voidaan tunnistaa sekä yksilöiden että tiimien piilevät voimavarat, jotka usein jäävät hyödyntämättä päivittäisessä työssä. Tämä ei ainoastaan lisää työn tuottavuutta, vaan luo myös pohjan innovaatioille ja jatkuvalle kehittämiselle.

Miksi hiljaisen tiedon keruu on tärkeää?

Hiljainen tieto on osaamista, joka ei välttämättä näy organisaation virallisissa prosesseissa tai dokumentaatiossa, mutta joka on ratkaisevan tärkeää työtehtävien sujuvuudelle ja tiimien menestymiselle. Keräämällä ja jakamalla hiljaista tietoa voidaan:

- Parantaa tiimien välistä kommunikointia ja yhteistyötä.
- Nopeuttaa uusien työntekijöiden perehdytystä.
- Välttää työtehtävien hidastumista tai virheitä esimerkiksi avainhenkilöiden poissaollessa.

Henkilöstön arvokartoituksen tuomat hyödyt

Arvokartoitus antaa kattavan kuvan työntekijöiden vahvuuksista, motivaatioista ja kehitysalueista. Kun organisaatio ymmärtää henkilöstönsä arvot ja motivaatiotekijät, voidaan tiimityötä optimoida hyödyntämällä vahvuuksia ja luomalla tiimeihin parempi tasapaino. Tämän seurauksena:

- Työtyytyväisyys ja sitoutuminen lisääntyvät.
- Työntekijöiden potentiaali saadaan paremmin esille.
- Tiimien ongelmanratkaisukyky ja innovatiivisuus paranevat.



“TACIT AUUTOI LÖYTÄMÄÄN
YRITYKSEN JA SEN IHMISTEN
YHTEISEN ARVOPOHJAN.”

Miten tulokset ovat mitattavissa?

Tuloksia voidaan mitata seuraavilla muuttujilla:

- Tuottavuuden nousu
- Työtyytyväisyys ja sitoutuminen
- Perehdytysajat ja osaamisen kasvu

Miksi palvelu kannattaa hankkia?

Hiljaisen tiedon ja henkilöstön arvokartoituksen avulla organisaatio voi:

- Parantaa tiimien suoriutumista ja yhteistyötä.
- Optimoida henkilöstöresursseja ja varmistaa, että oikeat osaajat ovat oikeissa tehtävissä.
- Luoda vahvemman pohjan jatkuvalle kehittämiselle ja innovaatioille.

Palvelun avulla organisaatio saavuttaa sekä lyhyen aikavälin hyötyjä, että rakentaa kestäväää ja kilpailukykyistä toimintakulttuuria. Ota yhteyttä ja pyydä tarjousta!

Tacit Oy

Kumppanisi tuottavuudessa.

Kaivokatu 9 B 15, 13100 Hämeenlinna
Puh. 040 7166769
helena.lehkonen@tacitco.com
Y317619-9

[HTTPS://TACITCO.COM](https://tacitco.com)

Jos haluat apua
hiljaisen tiedon
keräämisessä ja
edelleen
hyödyntämisessä,
autamme
miehellämme!

Helena Lehkonen
Tacit Oy
helena.lehkonen@tacitco.com

www.tacitco.com

www.hiljaintieto.com

0407166769