

TIETOJOHTAMISEN JATKUVASTI LAAJENTUVA ROOLI NÄKY YTYÖELÄMÄSSÄ

Tietojohtamisen kentän monipuolisuus näkyy vahvasti esimerkiksi siinä, millaisissa työtehtävissä Tietojohtaminen ry:n jäsenet työskentelevät. Kaikkea tietojohtamisen keinoja hyödyntävää työtä ei suinkaan voi kategorisoida puhtaasti "tietojohtamisen asiantuntijatyöksi". Työtä kannattaakin tarkastella myös siitä näkökulmasta, mitä tietojohtamisen elementtejä organisaation eri työtehtävissä on tunnistettavissa.

TEKSTI: JOHANNA ORJATSALO

Tietojohtamisen rooli alkoi korostua organisaatioissa 1990-luvun puolivälissä teknologian kehittymisen myötä. Tietojärjestelmien yleistymisen ja tietoverkkojen parane-
misen myötä informaation ja sitä kautta sen johtamisen merkitys organisaatioissa muuttui radikaalisti: tietoa oli helpompi hankkia, prosessoida ja jakaa sekä organisaatioiden sisällä että niiden välillä. Tämä toi mukanaan uusia osaamistarpeita myös tietoasiantuntijoille.

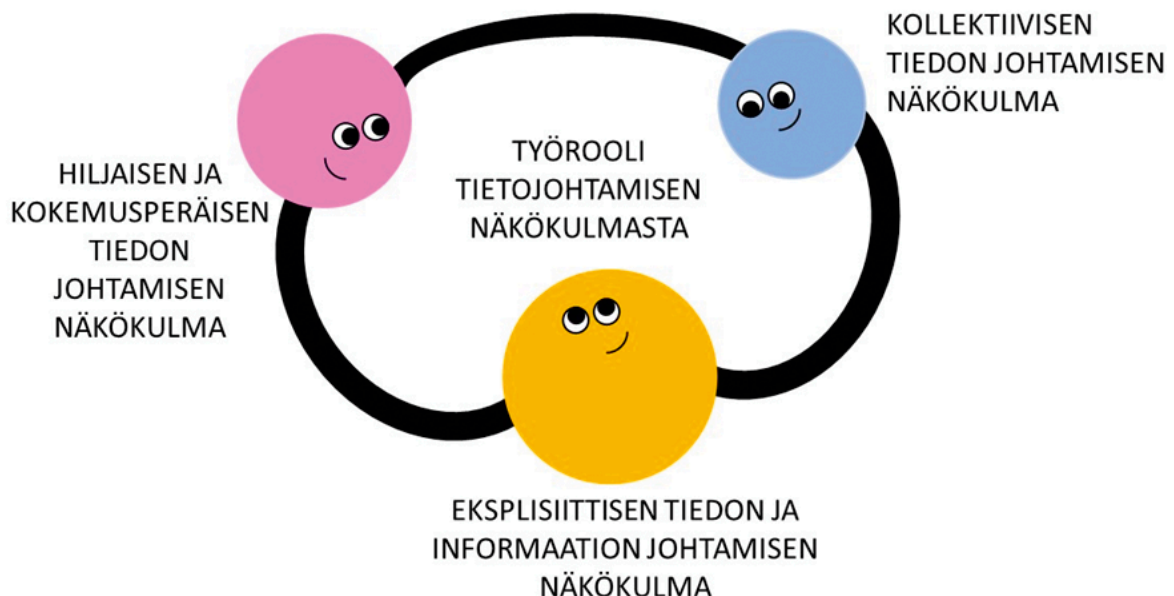
Tiedon kehittämisen taito

Eksplisiittisen tiedon ja informaation johtamisen tehos-
tuminen oli kuitenkin vasta alkusysäys tietojohtamisen roolin murrokselle. Viimeisten vuosikymmenten aikana tietojohtamisen kenttä on entisestään laajentunut. Eksplisiittisen tiedon ja informaation rinnalle ovat luontevasti asettuneet kokemuseräisen tiedon johtaminen ja ymmärtäminen sekä sittemmin myös innovaatioita edesaut-
tavan, kollektiivisen tiedon johtaminen (Dixon, 2018). Tietojohtaminen onkin noussut entistä enemmän esiin tiedon jatkuvan kehittymisen ja virtauksen mahdollistajana.

Kokemuseräinen tieto kunniaan

Aloitettuani työt liikkeenjohdon konsultoinnin parissa 1990-luvun lopulla työhöni kuului aluksi tukea konsult-
titiimejä tiedon visualisoinnissa, dokumentoinnissa ja arkistoinnissa. Siirryttyäni muutaman vuoden kuluttua konsultin rooliin työtehtäväni alkoivat painottua tiedon hankintaan ja tuottamiseen: Keräsin tietoa asiakasorgani-
saatioista ja yhdistin sitä tietoasiantuntijoiden keräämään tutkimus- ja tilastotietoon tehdäkseen kattavia analyyseja asiakasorganisaatioiden päätöksenteon tueksi.

Vähitellen työ sisälsi yhä enemmän myös organisaatioiden toimintatapojen ja niitä tukevien prosessien ja järjestelmien kehittämistä. Tämä edellytti entistä syvällisempää ymmärrystä organisaation kyvykkyyksistä ja niiden kehittämistarpeista. Henkilöstölle kertyneen kokemuseräisen tiedon hyödyntäminen nousi entistä vahvempaan rooliin. Tämän näkökulman viitekehyksinä toimivat esimerkiksi Nonakan ja Takeuchin tiedon luomisen malli (1995) sekä tietopohjaisen näkemyksen mukainen käsitys tiedosta tärkeänä, organisaatiotason strategisen kilpailuedun luomisen edellytyksenä.



Tilannekuva auttaa toiminnan kehittämistä

Aloitin työni ohella myös tieto- ja palvelujohtamisen opinnot Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulussa ja sittemmin LUT-yliopistossa. Aloin yhä enemmän kiinnostua siitä, kuinka asiakasorganisaatiot itse suhtautuivat tiedon hyödyntämiseen toiminnan kehittämisessä. Vuonna 2011 vaihdoin konsultoinnista ”pöydän toiselle puolelle” suomalaisen pörssiyrityksen palvelukseen. Seuraavat kymmenen vuotta työskentelin kahdessa suomalaisessa pörssiyrityksessä strategisten hankkeiden, operatiivisen toiminnan kehittämisen, asiakassuhteiden vahvistamisen sekä henkilöstöjohtamisen parissa ja jatkoin samalla tietojohdamisen opiskelua työn ohessa.

Organisaatioiden sisäisissä kehittämis- ja johtotehtävissä korostui vahvasti tiedolla johtamisen näkökulma: tiedosta oli tärkeää pystyä muodostamaan nopeasti tilannekuvia yhdistelemällä eri muodossa ja eri tahoilla olevaa tietoa päätösvaihtoehtojen ymmärtämiseksi. Näiden työtehtävieni myötä aloin ymmärtää eri muodoissa olevan tiedon johtamisen merkitystä entistä monipuolisemmin. Samalla ymmärsin, mitä tietojohdamisen tietoinen edistäminen organisaatiossa voi parhaimmillaan olla: mitä tehokkaammin ja avoimemmin tieto pääsee virtaamaan, sitä nopeammin ja helpommin organisaatio pystyy muokkaamaan ja kehittämään toimintaansa. ■

MITÄ TEHOKKAAMMIN JA AVOIMEMMIN TIETO PÄÄSEE VIRTAAMAAN, SITÄ NOPEAMMIN JA HELPOMMIN ORGANISAATIO PYSTYY MUOKKAAMAAN JA KEHITTÄMÄÄN TOIMINTAANSA.



Johanna Orjatsalo työskentelee väitöskirjatutkijana ja luennoitsijana LUT-yliopistossa. Hän tarkastelee väitöstutkimuksessaan tiedon roolia yritysten ylimmän johdon päätöksenteossa.
www.linkedin.com/in/johannaorjatsalo

JOHANNA ON KOULUTTAJANA 14.10.2022 JÄRJESTETTÄVÄSSÄ TIETOJOHTAMINEN NOPEASTI MUUTTUVASSA MAAILMASSA -KOULUTUKSESSA.

LÄHTEET

Dixon, N.M. (2018). *The three eras of knowledge management*. In J. P. Girard & J. L. Girard (Eds.), *Knowledge management matters: Words of wisdom from leading practitioners (19-47)*. Macon, GA: Sagology.
Nonaka, I & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford University Press, New York.

TIETOJOHTAMINEN RY KOULUTTAA:

TIETOJOHTAMINEN NOPEASTI MUUTTUVASSA MAAILMASSA

Aika: perjantai 14.10.2022 klo 9.00-16.00

Paikka: etäkoulutus verkossa (käytössä Zoom)

Miten tietojohdamisen ajattelutavat sopivat nopeasti muuttuvaan maailmaan? Koulutuksessa tuodaan esiin tietojohdamisen keinoja ja tarkastellaan tietojohdamista sekä järjestelmä- että ihmislähtöisestä näkökulmasta.

Koulutus sopii kaikille tietojohdamisesta kiinnostuneille taustasta riippumatta. Kouluttajana LUT-yliopiston tietojohdamisen väitöskirjatutkija ja luennoitsija Johanna Orjatsalo.

ALUSTAVA OHJELMA

- 9.00 Koulutuspäivän avaus
- 9.05 Tietojohdamisen kehityskaari
- 10.00 Tietojohdaminen, tiedon johtaminen, tiedolla johtaminen ja järjestelmät
Case-esimerkki, tarkentuu myöhemmin
- 12.00 Lounastauko
- 13.00 Ihminen ja tieto – tietojohdamisen inhimillinen näkökulma
- 14.15 Kahvitauko
Case-esimerkki, tarkentuu myöhemmin
- 15.15 Tietojohdaminen ja muuttuva maailma
- 16.00 Koulutuspäivä päättyy

Ilmoittaudu viimeistään 30.9.2022 www.tietojohdaminen.com/ilmoittautuminen.

Lisäinfoa www.tietojohdaminen.com/koulutus

