

Miten toiminta sidotaan tiedonhallinnan kehittämissuoritelihin?

Eija Kalliala

Blogi: eijakalliala.fi

LinkedIn: [linkedin.com/in/eijakalliala](https://www.linkedin.com/in/eijakalliala)



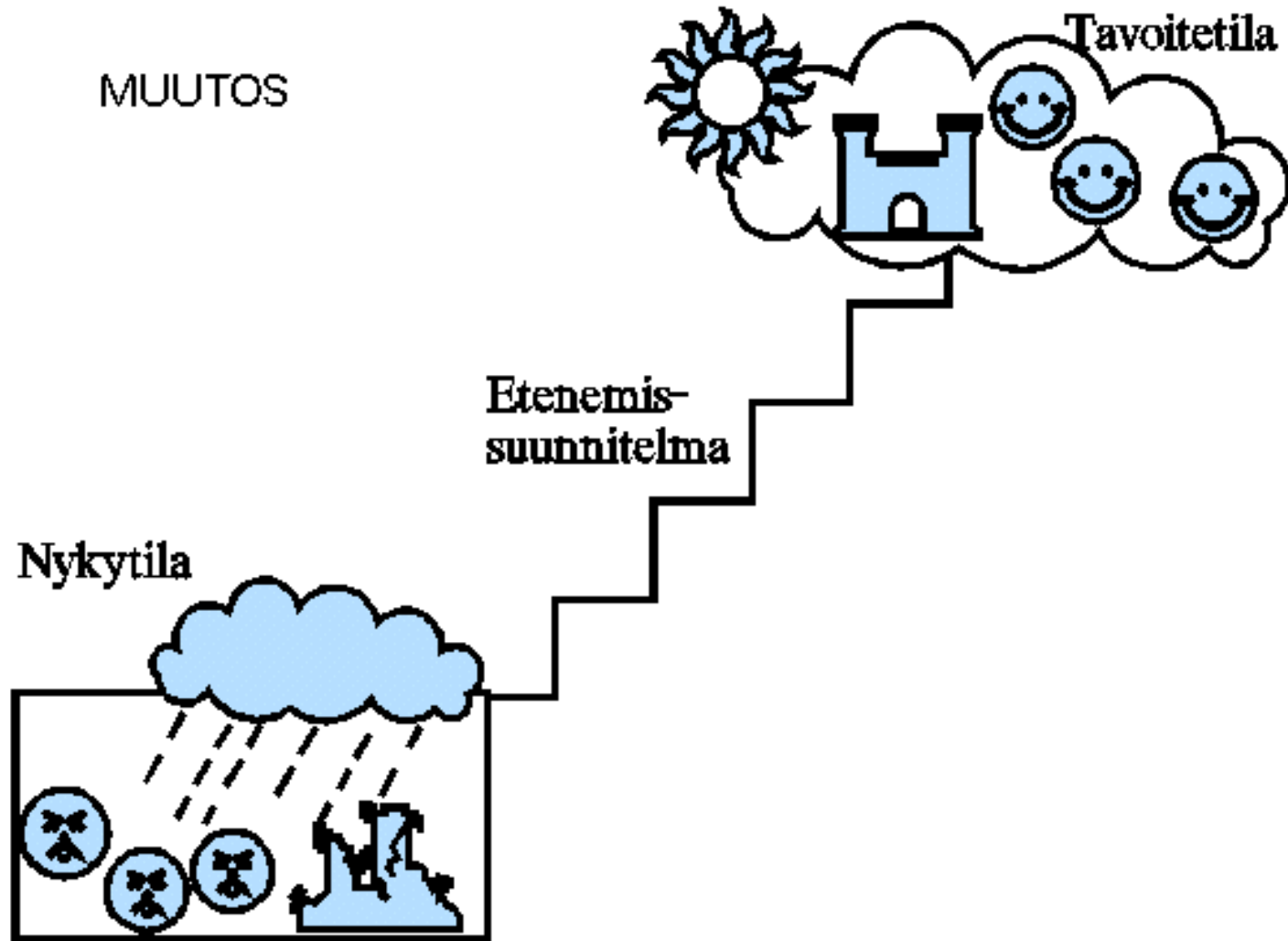
Taustani

- Helsingin yliopistossa tutkimusapulaisena ja suunnittelijana 1979 - 1985
- Vakuutusalan tietojärjestelmäprojekteissa 1986 - 1995
- Ammattikorkeakoulu: tietojärjestelmäprojektit ja sähköinen liiketoiminta ja sähköinen asiointi, digitaaliset oppimisympäristöt 1995 - 2012
- Valtakunnallinen [Tietie](#)-projekti, -yhteistyö ja -verkosto 1995 →
- Hankekoordinaattorina OPH:n hankkeissa ja opettajaverkostojen yhteisömanagerina 2012 - 2014
- [Tieto- ja viestintäteknikan ammattilaiset TIVIA](#) 1989 →
 - Systeemityöyhdistys Sytyke ry, jäsenlehden päätoimittaja 2013 - 2015
 - IT-kouluttajat ry, puheenjohtaja 2003 - 2005 ja 2012 - 2014
- [Tietokirjailija](#)
 - Verkko-opettamisen käsikirja (Finn Lectura 2002)
 - Yhteiskirjoitettuja kirjoja systeemityömenetelmistä 1990, 1992, 1993 ja 2013 sekä sosiaalisesta mediasta 2009, 2012
- [Open Knowledge Finland](#)
 - [Avoimen datan verkkokurssi](#)
 - [My Data -selvitys](#)

Verkko-oppimateriaalia

- “Organisaation muutoksen hallinta ja toiminnan kehittäminen tietojärjestelmähankkeessa”
 - Virtuaaliammattikorkeakoulun sisällöntuotantorengas 2003 - 2006
 - Mukana 6 ammattikorkeakoulua
 - Oppimateriaalia ammattikorkeakouluopetukseen
 - DIGMA-materiaalipankki
 - Tekijänoikeudet kuvattu meta-tiedoissa
 - Aineistoa käytetty verkkokursseilla 2006 - 2012
 - Aineisto muokattuna avoimessa [LeMill-ympäristössä](#)

Tiedonhallinnan kehittämiprojekti



Omia kokemuksia



- Yhteinen kieli - toimittaja, tilaaja?
- Projektissa esimiehiä - ei käyttäjiä?
- Toiminnan simulointi - esimiehen oivallus.
- Käyttäjiä kuunnellaan - tai sitten ei.
- Tapauskertomukset
 - Hankitaan sovellus, joka ei toimi kunnolla.
 - Hankitaan sovellus, jolle ei ole tarvetta.
 - Toimittaja tai projektiryhmä ei ymmärrä toimintaa riittävästi.
 - Tieto on monessa paikassa.
 - Keskustellaan käsitteillä, joita kaikki eivät ymmärrä.
 - Muutostoiveita esitetään projektin aikana.

Tiedonhallinnan kehittämisprojekti

- Ei aloiteta koskaan tarpeettomasti.
- Vaikuttaa aina organisaation toimintaan.
- [Kotterin muutoksen portaat](#) (1996)
 - Muutoksen välttämättömyys, tavoitteet, skenaariot
 - Muutosta ohjaava tiimi
 - Visio ja strategia - selkeä ja viestittävä
 - Muutosvisio, **kaksisuuntainen keskustelu**
 - **Henkilöstölle valtuudet toimia**
 - Lyhyen aikavälin onnistumisia
 - Vakiinnutetaan saavutukset ja jatketaan
 - Uudet toimintatavat **ihmisten tunteita kunnioittaen**

Muutoshankkeen tyypillisiä virheitä (Kotter 1996)

- Henkilöstö on tyytyväinen nykytilaan eikä tunne tarvetta muutokseen.
- Muutos tukehtuu passiiviseen vastarintaan.
- Tavoite
 - hukassa.
 - ei viestitä uskottavasti.
 - vanhoja rakenteita tai tietojärjestelmiä ei raivata.
- Elefanttia yritetään syödä kokonaisena.
- Juhlitaan liikaa välitavoitteita.
- Ei integroida muutosta toimintakulttuuriin eikä arkeen.

Myönteinen muutos (Erämetsä 2003)



- Kotterin pohjalta, korostuu:
 - Muutosvisiosta viestiminen.
 - Henkilöstön valtuuttaminen, oivalluttaminen.
 - Dialogi perusteluineen.
- Muutostyö on vuorovaikutusta.
 - Vapaaehtoinen vai ulkoa tullut äkillinen muutos?
 - Ihmiset tekevät muutoksen: ensin henkilöstö, sitten asiakkaat.
 - Tehostuksen sijaan luovuutta ja vuorovaikutusta.
 - Turvallinen, avoin, aikuinen organisaatiokulttuuri.
 - Terve muutosvastarinta, mahdollisuus oppia.
 - Kiire on oppimisen ja luovuuden vihollinen.

Ihminen muutostilanteessa (Aro 2002)



- Organisaation muutoksesta ihmisten muuttumiseen ja kehittymiseen.
- Muuttuminen on oppimista ja vaatii aikaa.
- Muutosprosessi onnistuu, kun
 - tavoitteet johdetaan organisaation perustehtävästä.
 - tavoitteet ovat realistiset ja oikea-aikaiset.
 - tavoitteista keskustellaan riittävästi.
 - kaikki tietävät, mihin ollaan menossa.

Oppiva organisaatio



- Senge
 - Systemiajattelu ja syy-seuraussuhteet.
 - Henkilöiden halu kehittyä, kriittinen reflektio, yhteinen päämäärä ja yhdessä oppiminen.
- [Stenvall, Virtanen 2007](#)
 - Muutos on aina investointi, joka vie energiaa perustehtävästä.
 - Jokainen muutosprosessi on ainutkertainen.
 - Avoin vuorovaikutus ja luottamus.
 - Vuorovaikutuksen kanavia: blogi, wiki, keskustelu.
 - Yksilö reagoi sydämellä ja aivoilla.
 - Tietoa luova organisaatio.
 - Tutkiva oppiminen.

Lopuksi

- Tiedonhallinnan kehittämiprojekti on aina
 - vuorovaikutusta
 - vuorovaikutusta
 - vuorovaikutusta.
- Kehittämiprojekti on aina organisaatiolle mahdollisuus oman toiminnan selvittämiseen, kuvaamiseen ja kehittämiseen.
- Kiire on kehityksen ja luovuuden pahin este.



A wicker basket filled with a mix of red and green apples, with a single autumn leaf resting on top, set against a background of green grass.

Kiitos!