



<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	1.10.2006
Tekijä	Henna Koivuniemi	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	72
Otsikko	Hiljainen tieto terveysalan ikäjohtamisen haasteena –Kokemuksia hiljaisen tiedon siirtämisestä Ylioppilaiden Terveydenhoitosäätiön Turun terveysasemalla		
Ohjaaja	KTT Tomi Kallio		

#### Tiivistelmä

Väestömme ikääntyy väistämättä. Työpaikoilla työskentelevät, kohta eläkkeelle jäävät osaajat ovat organisaatioiden keskeinen voimavara. Ikäjohtamisella pyritään ottamaan huomioon ikääntymisen vaikutukset työyhteisössä. Osaamisen, ja ikääntyneellä työntekijällä olevan hiljaisen tiedon siirtäminen ovat niin ikään tärkeitä tekijöitä ikäjohtamisessa.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastelen hiljaisen tiedon siirtämistä terveydenhuoltoalan ikäjohtamisen haasteena. Tutkimus on laadullinen. Aineisto on kerätty puolistrukturoiduin haastatteluin Ylioppilaiden Terveydenhoitosäätiön Turun terveysasemalla joulukuussa 2005 ja toukokuussa 2006. Viitekehyksessä käsittelen kirjallisuuden pohjalta sitä, mitä hiljainen tieto on ja miten se siirtyy sekä miten hiljaisen tiedon siirtymistä voidaan edistää.

Kevään 2006 aikana YTHS:llä järjestettiin ikääntymistä ja hiljaista tietoa koskeva luento, minkä lisäksi suun terveydenhuollon osasto järjesti aiheesta kehittämisäamupäivän. Koulutusten vaikuttavuuden lisäksi tarkastelen tutkimuksessani myös sellaisten käytäntöjen osuutta hiljaisen tiedon siirtämiseen, joita YTHS:llä oli ollut jo ennen koulutuksia. Tutkimuskysymykseni on: *Miten YTHS:n Turun terveysaseman toimenpiteet hiljaisen tiedon siirtämiseksi ovat onnistuneet?*

Tutkimukseni tulokset liittyvät koulutusten vaikuttavuuteen sekä hiljaisen tiedon siirtämisen keinoihin ja edellytyksiin. Varsinaisten koulutustoimenpiteiden vaikutukset näkyivät työntekijöiden asenteissa esimerkiksi suvaitsevaisuuden lisääntymisenä. Hiljaisen tiedon siirtämisen keinojen yhteydet Nonakan ja Takeuchin (1995) tiedon siirtymisen prosessiin selkeyttävät käytännön mahdollisuuksia siirtää hiljaista tietoa. Kun nämä yhteydet tiedostetaan, voidaan työyhteisössä tarkemmin pohtia, mitä prosessin osaa pitäisi eniten kehittää ja millä keinoin se onnistuisi. Myös sosiaaliset verkostot vaikuttavat työntekijöiden hiljaisen tiedon siirtämiseen. Osa-aikaisten työntekijöiden sosiaaliset verkostoteet esimerkiksi yksityisvastaanotoille välittävät hiljaista tietoa, samoin työnohjauksissa syntyneet verkostot.

Näiden tulosten lisäksi löysin haastattelujeni avulla YTHS:n Turun terveysasemalla kaksi eri hiljaisen tiedon tasoa. Toisaalta hiljaista tietoa on kertynyt yksilöille kokemuksen mukana, toisaalta hiljaista tietoa on myös tiimityöskentelyssä työntekijöiden välillä.

Asiasanat	ikäjohtaminen, hiljainen tieto, terveydenhuoltoala, henkilöstövoimavarojen johtaminen
Muita tietoja	