Eigin framleiðni þekkingarstarfsmanna og áhrifaþættir

Dr. Helga Guðrún Óskarsdóttir, Bluecat
helgagu@gmail.com

Þekkingarstarfsmaður

Starfsmaður með mikla sérfræðiþekkingu, menntun eða reynslu sem hefur það megin hlutverk að búa til, deila eða nota þekkingu í starfi sínu.

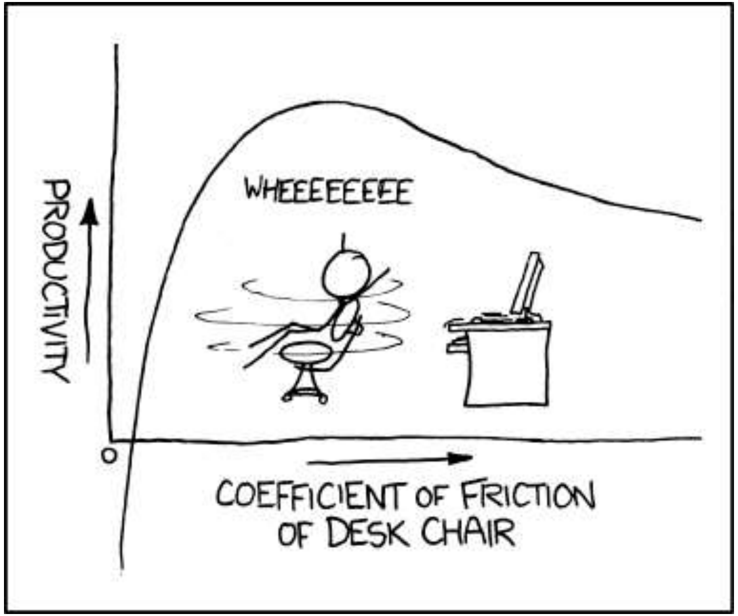
Starf hans krefst sköpunargáfu og greind til að leysa ný vandamál og er ekki í föstum skorðum.

Picture from: http://1.bp.blogspot.com/-nLoY-l0LANE/UR1buG22tsI/AAAAAAAAXD4/Fth5MlsxSYU/s1600/charles-barsotti-wilson-what-exactly-is-a-knowledge-worker-and-do-we-have-any-on-the-staf-cartoon.jpg

Eigin framleiðni

Hlutfall virðissköpunar á móti átaki einstaklingsins við að framkvæma þær aðgerðir *(actions)* sem sköpuðu virðið.

Hvað er virði *(value)* ?
Hvað er átak *(effort)* ?



Picture from: http://i1.wp.com/imgs.xkcd.com/comics/mu.png

Eigin framleiðni

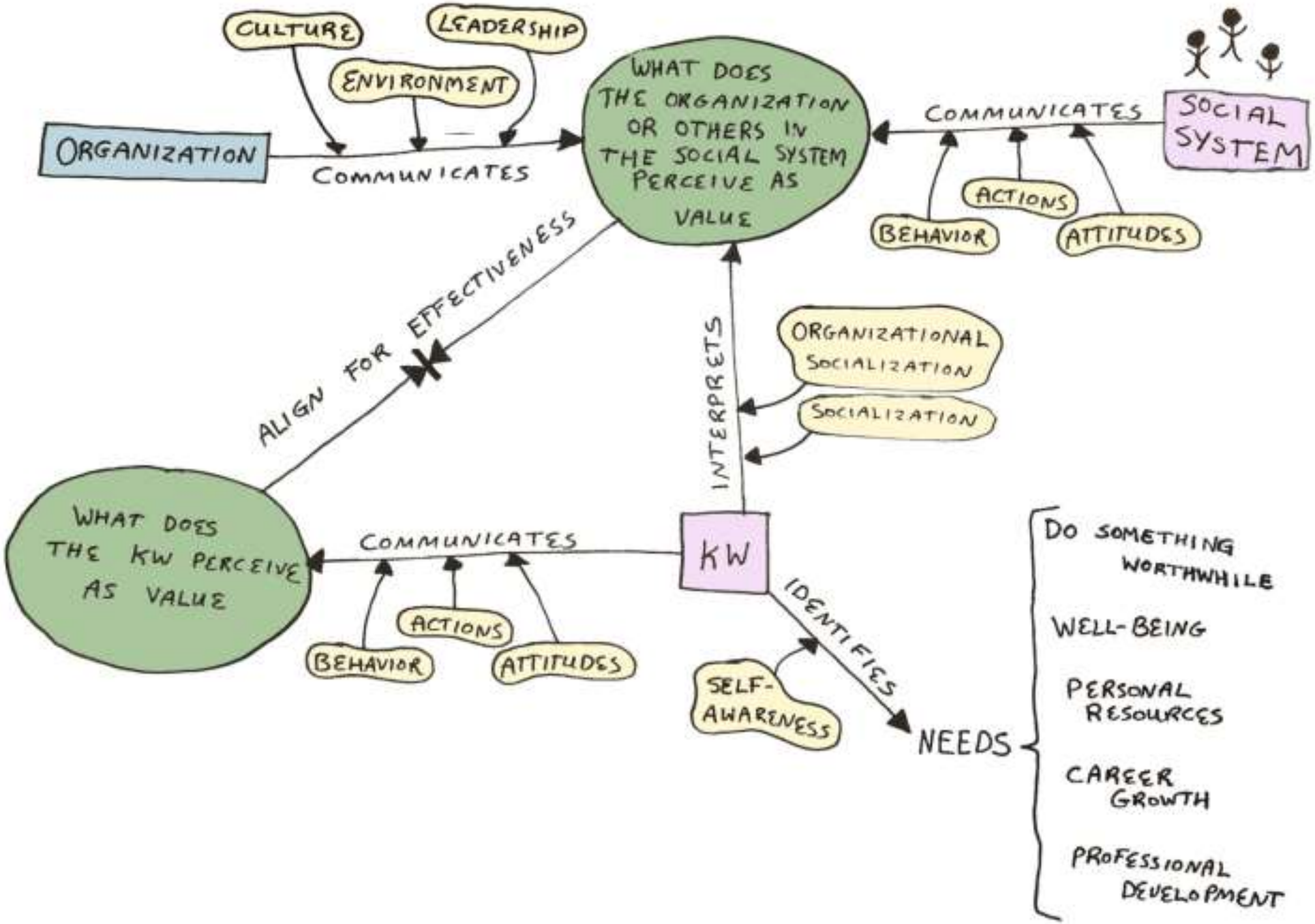
Eigin framleiðni = Virðissköpun ÷ Átak einstaklingsins

Markvirkni *(Effectiveness)*

- Að skapa meira virði, með því að velja vel hvað er gert

Skilvirkni *(Efficiency)*

- Að minnka átak, með því að hagræða hvernig virðið er skapað



CULTURE
LEADERSHIP
ENVIRONMENT
ORGANIZATION
COMMUNICATES
WHAT DOES THE ORGANIZATION OR OTHERS IN THE SOCIAL SYSTEM PERCEIVE AS VALUE
COMMUNICATES
SOCIAL SYSTEM
ACTIONS
BEHAVIOR
ATTITUDES
ALIGN FOR EFFECTIVENESS
INTERPRETS
ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION
SOCIALIZATION
WHAT DOES THE KW PERCEIVE AS VALUE
COMMUNICATES
KW
ACTIONS
BEHAVIOR
ATTITUDES
IDENTIFIES
SELF-AWARENESS
NEEDS
DO SOMETHING WORTHWHILE
WELL-BEING
PERSONAL RESOURCES
CAREER GROWTH
PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Lærdómur dreginn af rannsóknum mínum um eigin framleiðni

Fimm lykil staðhæfingar

1

Starfsmaðurinn skapar ekki **áætlað virði** ef það er **ósamræmi** milli þess sem **hann** og **aðrir skynja sem virði**

Fyrirtækið þarf að huga að því að menning þess, umhverfi og forysta endurspegli hvað er virði fyrir það.

Til þess að samþætting **einstaklingsins** og fyrirtækisins sé árangursrík þarf **einstaklingurinn** að fylgjast vel með, fara að góðu fordæmi og byggja upp sambönd við hæfa og árangursríka meðlimi fyrirtækisins.

2

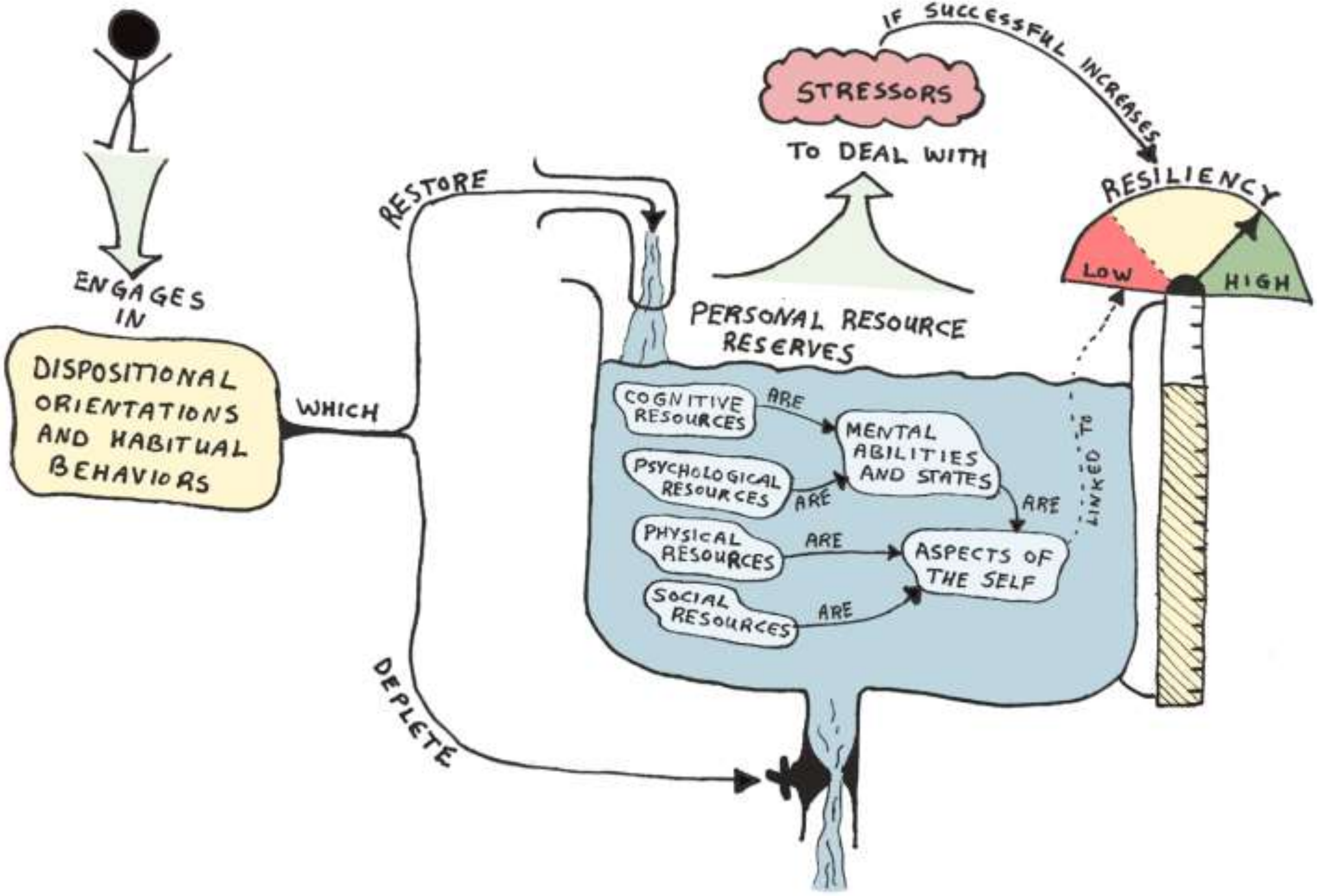
Í eðli sínu laðast starfsmaðurinn að því **að fást við aðgerðir** sem **uppfylla** hans **eigin þarfir**

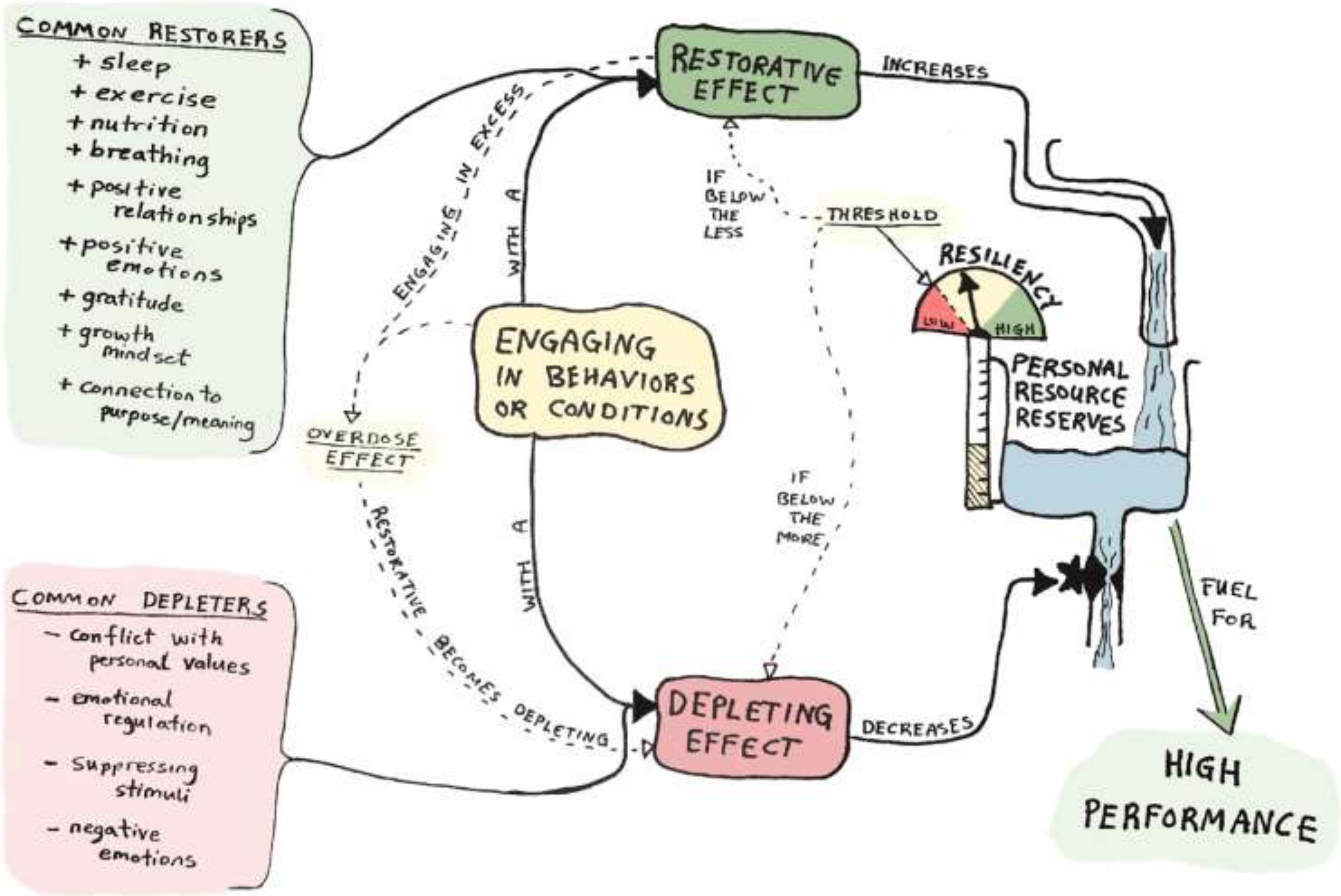
Fyrirtækið þarf að hanna þær aðgerðir, sem nauðsynlegar eru til að ná markmiðum þess á þann hátt að þær uppfylli einnig þarfir starfsmanna.

Einstaklingurinn þarf að nota sjálfsvitund til að greina sínar eigin þarfir og koma þeim á framfæri.

3

Persónulegar auðlindir *(personal resources)* starfsmannsins hafa áhrif á hversu **mikil átök** eiga sér stað við **framkvæmd aðgerða**


IF SUCCESSFUL INCREASES
STRESSORS
TO DEAL WITH
RESILIENCY
LOW
HIGH
RESTORE
ENGAGES IN
DISPOSITIONAL ORIENTATIONS AND HABITUAL BEHAVIORS
WHICH
PERSONAL RESOURCE RESERVES
COGNITIVE RESOURCES
ARE
MENTAL ABILITIES AND STATES
PSYCHOLOGICAL RESOURCES
ARE
ARE
LINKED TO
PHYSICAL RESOURCES
ARE
ASPECTS OF THE SELF
SOCIAL RESOURCES
ARE
DEPLETE


COMMON RESTORERS
+ sleep
+ exercise
+ nutrition
+ breathing
+ positive relationships
+ positive emotions
+ gratitude
+ growth mindset
+ connection to purpose/meaning
COMMON DEPLETERS
- conflict with personal values
- emotional regulation
- suppressing stimuli
- negative emotions
ENGAGING IN BEHAVIORS OR CONDITIONS
WITH A
WITH A
RESTORATIVE EFFECT
DEPLETING EFFECT
ENGAGING IN EXCESS
OVERDOSE EFFECT
RESTORATIVE BECOMES DEPLETING
IF BELOW THE LESS
IF BELOW THE MORE
THRESHOLD
RESILIENCY
LOW
HIGH
PERSONAL RESOURCE RESERVES
INCREASES
DECREASES
FUEL FOR
HIGH PERFORMANCE

3

Persónulegar auðlindir *(personal resources)* starfsmannsins hafa áhrif á hversu **mikil átök** eiga sér stað við **framkvæmd aðgerða**

Fyrirtækið þarf að gefa starfsfólki sjálfræði til að stýra tímasetningu og skipulagi á sinni eigin vinnu.

Einstaklingurinn þarf að raða upp og tímasetja aðgerðir sínar þannig að þær aðgerðir sem auka persónulegar auðlindir jafni út þær aðgerðir sem eyða persónulegum auðlindum til að hámarka árangur.

4

Með því að leggja aðal áherslu á **skilvirkni**, getur myndast **skekkja** í átt að **aðgerðum sem búa til þekkt virði strax** eða þurfa sem **minnst átök**

Fyrirtækið þarf að hvetja og styðja við aðgerðir sem auka nýsköpun, þó svo að virði þeirra sé ekki þekkt, til að geta viðhaldið samkeppnishæfni sinni.

Einstaklingurinn þarf að fjárfesta í sjálfsþróun, með því að velja aðgerðir sem krefjast nýrrar þekkingar eða færni, svo hann geti skapað meira virði síðar meir.

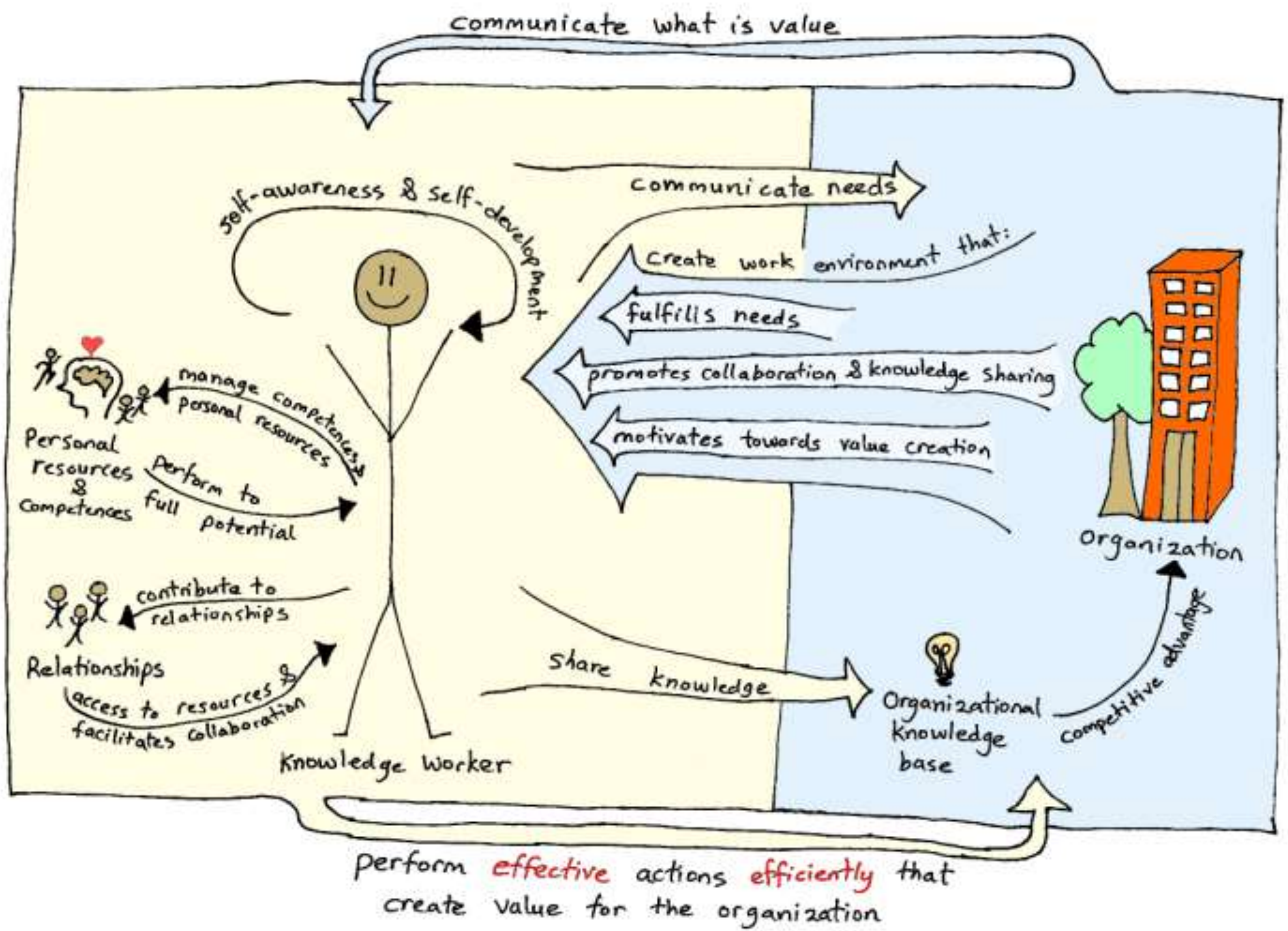
5

Þekkingarstarfsmenn eru **háðir innbyrðis**. **Virði** er oft **skapað** með því að **hjálpa** öðrum, **deila** þekkingu og **skila af sér verkum tímanlega** svo aðrir geti notað þau til að skapa virði

Fyrirtækið þarf að móta umhverfi sem er stuðningsríkt, eykur traust milli einstaklinga og tilfinningu fyrir að tilheyra svo starfsmenn geti þróað sameiginlegan hugsunarhátt og miðlað þekkingu til hvers annars.

Vinnustaðamenningin þarf að verðlauna hjálpsemi og því að deila þekkingu.

Einstaklingurinn þarf að þiggja hjálp, hjálpa öðrum, deila þekkingu sinni og byggja upp sambönd til að auka aðgengi sitt að upplýsingum og þekkingu.


communicate what is value
self-awareness & self-development
communicate needs
create work environment that:
fulfills needs
promotes collaboration & knowledge sharing
motivates towards value creation
manage competences & personal resources
Personal resources & Competences
perform to full potential
contribute to relationships
Relationships
access to resources & facilitates collaboration
Knowledge Worker
share knowledge
Organizational Knowledge base
competitive advantage
Organization
perform effective actions efficiently that create value for the organization

Fyrirtækið ber ábyrgð á að koma á framfæri **hvað er virði** og móta **vinnuumhverfið** svo að starfsmaðurinn geti framkvæmt **markvirkar aðgerðir** á **skilvirkan hátt** sem skapa virði fyrir fyrirtækið.

Takk fyrir

Heimildir:

Óskarsdóttir, H.G.; Oddsson, G.V. A Soft Systems Approach to Knowledge Worker Productivity—Analysis of the Problem Situation. *Economies* **2017**, *5*, 28. https://doi.org/10.3390/economies5030028

Óskarsdóttir, H.G.; Oddsson, G.V.; Sturluson, J.Þ.; Sæmundsson, R.J. A Soft Systems Approach to Knowledge Worker Productivity: A Purposeful Activity Model for the Individual. *Adm. Sci.* **2021**, *11*, 110. https://doi.org/10.3390/admsci11040110

Óskarsdóttir, H.G.; Oddsson, G.V.; Sturluson, J.Þ.; Sæmundsson, R.J. Towards a Holistic Framework of Knowledge Worker Productivity. *Adm. Sci.* **2022**, *12*, 50. https://doi.org/10.3390/admsci12020050