VIDENSDELING

HOVEDPOINTER

Ledertid
Erhvervspsykolog Jacob Albertsen

Når vi deler viden med hinanden, bruger vi ord, men ord kan ikke redegøre for det hele. Det at vide noget handler også om at have en kropslig, tavs viden. Jo dygtigere vi bliver, jo mindre kigger vi i manualer, og jo mere trækker vi på vores fornemmelse.

TAVS VIDEN TAGER TID AT OPBYGGE... OG AT AFLÆRE!

Når vi færdes kompetent i trafikken, har vi ikke brug for at overveje alle vores handlinger. Her trækker vi på vores tavse, kropslige viden om, hvad vi skal gøre hvornår.

Tager man så til London, er det pludselig svært at huske, om man først skal kigge til højre eller venstre, når man går over gaden – netop fordi man ikke er vandt til at tænke bevidst over det. Så i stedet for blot at gøre det modsatte af, hvad man plejer, så kan man være nødt til at kigge mange gange til hver side, så man er sikker.

SKAB OVERFLOD AF VIDEN! (REDUNDANS)

Redundans betyder overflødighed. I japanske virksomheder arbejder man bevidst med at skabe overflod af viden og arbejdsprocesser. Det giver medarbejdere og ledere en bedre fornemmelse for helheden.

Lederne har ikke bare deres egne afgrænsede ledelsesområde – de har overlap. Det gør dem mere effektive til at dele viden, fordi de er nødt at løbende at have samtaler, hvor de afklarer.

Vidensdeling er andet og mere end en støvet emnebank!

I Danmark forsøger vi i stedet at skabe klare afgrænsninger og tydelige hierarkiske strukturer. Det begrænser vidensdelingen.

SÆT ORD PÅ DEN TAVSE VIDEN, SÅ DEN KAN DELES

Det er en ledelsesopgave at sætte ord på det, organisationen lærer, efterhånden som rutiner og praksisser udvikler sig. Hvad er det vi gør? Hvorfor gør vi det på den måde? De spørgsmål starter dialoger, som ekspliciterer den tavse viden – og så kan den deles.

MESTERLÆRE FORMIDLER TAVS VIDEN

Uanset hvor meget viden vi får flyttet fra tavs til eksplicit viden, så vil der være noget tilbage, som ikke kan formidles med ord. Husk derfor at gøre brug af mesterlære. Bring de erfarne medarbejdere i spil, og sørg for, at de mindre erfarne medarbejdere bruger tid sammen med dem og lærer af dem.

TRÆN DET I PRAKSIS – IGEN OG IGEN!

Viden er koblet til handling. Arbejd aktivt med at dele viden i organisationen, og vær bevidst om, at det skal gøres aktivt og gang på gang. Vi kan ikke blot samle vores viden på en server og antage, at så er den delt. Vidensdeling handler om at aktivere viden imellem mennesker og at gøre det til en løbende praksis.

VIDENSDELING

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

Ledertid
Erhvervspsykolog Jacob Albertsen

Hvilken viden er mest dyrebar i din organisation?

Hvordan vil du sikre, at den bliver delt?

Hvilke medarbejdere kan hjælpe dig med at sikre det?

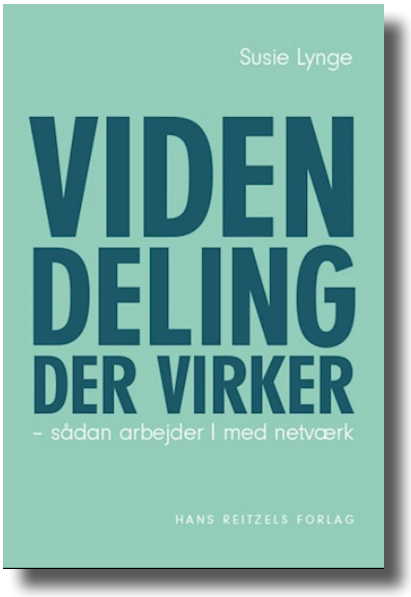
VIDENSDELING

ANBEFALET LÆSNING

Ledertid
Erhvervspsykolog Jacob Albertsen

BOG

"Videndeling der virker" af Susie Lynge (2018). Udgivet på Hans Reitzels forlag.



ARTIKEL

"Hvorfor videndeler vi ikke "bare"?" af Sarah Sohl Rasmussen (2012). Udgivet på Lederweb.

OPLÆGSHOLDER

Jacob Storch

jointaction