



Videndeling med omtanke

Står I i en situation hvor afdelinger er lagt sammen og skal til at udvikle en ny fælles arbejdsform? Forsøger I at vende en kultur hvor medarbejdere har været vant til at holde viden tæt til kroppen og klare sig selv, i retning af mere samarbejde og brug af hinandens viden på tværs? Eller har I behov for at få nye ideer og god praksis til at sprede sig på arbejdspladsen?

At finde gode måder at dele viden med hinanden på er helt centralt for at lykkes med disse ting. I Kubix tror vi på at det er relationer og interaktioner mellem mennesker som afgør om videndeling faktisk foregår og fungerer. Det er vigtigt for medarbejdere at kunne se meningen med at udveksle erfaringer med hinanden. Lysten til at dele viden stiger når vi oplever at vi kan bruge hinanden, at udvekslingen er gensidig og at de ting vi deler, også bruges i praksis og bruges respektfuldt.

Det er et udgangspunkt for vores arbejde i Kubix at viden ikke er en fast, objektiv størrelse. Viden bliver til i samspillet mellem mennesker. Medarbejdere forstår informationer forskelligt og det den ene har behov for og nytte af at vide for at kunne udføre sit arbejde, er ikke nødvendigvis det samme som kollegaen. Hvad der er relevant viden at dele, er derfor svært at sætte på formel. Da megen videndeling samtidig sker spontant og tilfældigt, er det centralt at skabe gode rammer for at dialog og udveksling af erfaringer kan foregå i hverdagen, at skabe et godt *læringsrum*.

I Kubix tænker vi at sådanne gode rammer sammen med iscenesat videndeling (og læring) på arbejdspladsen skaber et stærkt fundament for at styrke samarbejde og innovation. I det

konkrete arbejde med videndeling lægger vi vægt på at inddrage medarbejderne aktivt fordi de både skaber, deler og fortolker viden i deres daglige praksis. En måde at gøre dette på kan være ved at gennemføre et læringstjek.

Få et læringstjek

Kunne I have gavn af at få lavet et læringstjek, dvs en status på jeres evne til at dele viden og omsætte den til ny praksis på virksomheden?

Et læringstjek kan for eksempel omfatte:

- Indledende 'snuserunde' på arbejdspladsen hvor Kubix får en rundvisning og taler med enkelte medarbejdere og ledere.
- Dialogmøde med medarbejdere og ledere hvor en række udsagnskort danner udgangspunkt for diskussion af rammer og praksis for videndeling på arbejdspladsen.
- En overordnet profil af arbejdspladsens læringsrum tegnes af Kubix på baggrund af dialogmøde og snuserunde.
- Profil af læringsrum præsenteres på et spejlingsmøde for ledere og medarbejdere. Her udpeges områder som der efterfølgende skal arbejdes videre med.

