



Videndeling og læringskultur

En af de centrale måder en arbejdsplads kan udvikle sig på, er ved at medarbejderne bliver bedre til at dele viden med hinanden.

Megen videndeling sker spontant og tilfældigt. Men skal videndelingen bidrage til at udvikle arbejdspladsen og skabe læring på tværs af organisationen, må man mere systematisk gøre det muligt og meningsfuldt for medarbejderne at dele viden.

At styrke videndelingen indebærer kort sagt at arbejdspladsen udvikler en læringskultur. Det vil sige en kultur hvor medarbejderne har sans for at andre har brug for forskellige former for viden, information, kompetencer for at kunne varetage deres job. Og hvor man derfor dels indretter dagligdagen så der er gode rammer for at udveksle erfaringer, dels iscenesætter forskellige former for læreprocesser internt i virksomheden.

Denne tilgang til videndeling bygger på det princip at informationer, fakta, forklaringer og forståelser først får mening i det øjeblik mennesker kan relatere dem til en bestemt situation, fx når de skal løse et særligt problem. Viden kan ikke afdækkes som noget objektivt i organisationen. Den skabes i relationen mellem medarbejderne, og selv om man lagrer den i et ringbind eller et it-system, er det stadig medarbejderne der skal fortolke den før de kan anvende den i deres arbejde.

Når man arbejder med videndeling, er det derfor vigtigt at inddrage medarbejderne aktivt – ikke blot som 'videnleverandører', men som dem der både skaber, deler og fortolker viden i deres daglige praksis. Derfor anvender Kubix typisk kvalitative og inddragende metoder i arbejdet med videndeling på arbejdspladsen. Det gør processen mere meningsfuld for deltagerne og gør det lettere for os at nå vores mål: at deltagerne og organisationen som helhed bliver i stand til at handle mere indsigtfuldt.

Videndeling kan gavne arbejdsmiljøet

Videndeling har også betydning for arbejdsmiljøet. Fra utallige trivselsundersøgelser, arbejdspladsvurderinger o.l. ved vi at mange medarbejdere savner information. Vi ved at relevant orientering om forhold der vedrører en selv, bidrager til at øge arbejdsglæden. Bedre plads til at dele viden bidrager ligeledes til medarbejdernes oplevelse af anerkendelse, overblik og indflydelse på egen arbejdssituation - alt sammen vigtige elementer i et godt arbejdsmiljø. Videndeling handler også om i fællesskab at sætte ord på behov, forståelser og udfordringer på arbejdspladsen. Ofte vil det være første skridt til at forbedre forhold der ikke fungerer som de skal.

Konkrete eksempler

Kubix har i et projekt for 3F sammen med medarbejdere og tillidsrepræsentanter udviklet en række metoder til at synliggøre seniorers kompetencer og dermed gøre videndeling relevant og mulig. En række af projektets overvejelser og værktøjer er samlet i pjecen *Synlige kompetencer – seniorkompetencer* der er skrevet af Birgit Hjermov og Elin Jørgensen. Pjecen og værktøjerne kan downloades på vores hjemmeside www.kubix.dk/seniorer.

I et andet projekt har Kubix sammen med fire erhvervsskoler høstet erfaringer med videndelingens betydning for skolernes etablering af partnerskaber med virksomheder. Erfaringerne fremgår af temahæftet *Fra ydre relationer til indre linjer. Organisering af partnerskabsarbejdet internt på skolen*. Hæftet er skrevet af Pernille Bottrup og Elin Jørgensen og kan downloades fra [Socialfondens hjemmeside om projektet](#).