VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 21-09-2012

Hvorfor videndeler vi ikke "bare"

Videndeling er for mange en selvfølgelighed, for andre en besværlighed. Ifølge ledelseskonsulent Susanne Teglkamp, kræver det uanset hvad, en indsats at bevare og udvikle en effektiv videndeling. Det behøver hverken at være svært, dyrt eller vanskeligt. Læs her hvordan du sikrer en effektiv videndeling.

Skribentinfo



Sarah Sohl Rasmussen
Tidligere medarbejder i Væksthus for Ledelse
Lederweb

Videndeling er overalt. Den optræder ofte i organisationens værdigrundlag, stillingsopslag, hjemmeside mm., men det er ikke ensbetydende med, at den er så effektiv, som den kunne være. Ofte er videndeling overladt til medarbejderne selv. De vælger selv, hvem de deler med, hvornår og hvor meget. Tænk fx over hvor meget af den viden, som dine medarbejdere får igennem kurser eller uddannelse, der bliver anvendt og delt i resten af organisationen?

Der er meget at hente

Videndeling bidrager ikke kun til kvalitet i arbejdet og til lettere arbejdsgange. Videndeling kan også have betydning for økonomien. Medarbejdere, som har været ansat længe, har med tiden oparbejdet en personlig vidensbrønd. Hos nogle flyder vandet over helt af sig selv, mens man hos andre skal arbejde hårdt for at få en enkelt dråbe. Hvis sidstnævnte medarbejder en dag forlader arbejdspladsen pludseligt, kan det blive dyrt, da den oparbejdede viden forsvinder med medarbejderen.

Det efterlader arbejdsopgaver, der kræver nye hænder, som må gøre sine egne erfaringer. Erfaringer, som det kan tage mange år at oparbejde. Samtidig kan denne type medarbejder have oparbejdet ressourcekrævende og uhensigtsmæssige rutiner, som ikke bliver opdaget, før en ny medarbejder træder

til.

Begge dele kan foregribes ved, at du som leder strukturerer og prioriterer videndeling.

Hvorfor videndeler vi ikke 'bare'?

Det kan lyde selvindlysende at gøre netop det, men ifølge ledelseskonsulent Susanne Teglkamp, er der en forklaring på oplevelsen af, at viden "fordufter" sammen med medarbejderne.
Nogle af de mest almindelige forhindringer er:

- Det er desværre ret almindeligt, at mange forsøger at holde deres viden for sig selv, fordi de er bange for at miste noget af den prestige og magt det giver, at være eksperten - den alle er afhængige af.
- Hvis der er risiko for nedskæringer, kan det ske, at medarbejderne bliver mindre tilbøjelige til at dele sin viden med andre. Hvis han eller hun har en unik viden, kan det være en form for jobgaranti.
- Det er besværligt at dele viden. Den største hindring for effektiv videndeling er ofte, at organisationen har nogle meget besværlige og tidskrævende procedurer eller IT-systemer. Hvis medarbejderen i øvrigt har en travl hverdag, vil det være den opgave, man nedprioriterer.
- Manglende fokus på videndeling fra ledelsens side.
- Hvis medarbejderne ikke kan se fordelene ved videndeling, men opfatter det som tidskrævende og besværligt, så vil incitamentet til at bruge tid på det være meget lille.

8 råd til effektiv videndeling

Videndeling kræver et stykke arbejde fra lederens side for at blive mere effektiv. Men selvom indsatsen er nødvendig, vil den bidrage til en lettere og mindre ressourcekrævende hverdag. Susanne Teglkamp har følgende råd til dig, som vil sikre en effektiv videndeling:

1. Anerkend at videndeling er en fordel og giv det derefter stort ledelsesmæssigt fokus.
2. Lav en nem og overskuelig struktur på fællesdrevet eller intranettet, hvor man kan dele viden.
3. Lav rutiner der sikrer videndeling - f.eks. systematisk projektevalueringer med forslag til forbedringer eller gå-hjem møder, hvor man præsenterer ny viden.
4. Sørg for gode introduktionsprogrammer.
5. Spot nøglemedarbejderne og sørg for, at de får en makker, hvor der laves videndeling.
6. Etabler erfa-grupper og skab et forum, hvor medarbejderne kan mødes og drøfte faglige problemstillinger og udveksle erfaringer.
7. Sæt mål for videndeling for den enkelte medarbejder. Brug udviklingssamtalen som afsæt til at fastlægge på hvilke områder, der skal foregå vidensdeling, og hvordan det skal foregå.
8. Hvis der er mulighed for det, så overvej at lave et system, der belønner videndeling. Det kan være tillæg til lønnen til de medarbejdere, der oplærer andre. Det kan også være ledelsesmæssig anerkendelse til de medarbejdere, der er gode til at dele deres viden og erfaringer.

Rådene stammer fra Susanne Teglkamps artikel *Videndeling – er den effektiv nok?* Du kan læse artiklen her (http://www.teglkamp.dk/Alt%20om%20ledelse/Videndeling_er_den_effektiv_nok.pdf)

Læs også:

Udviklingssamtalen skal passe til organisationen