

Videndeling – er den effektiv nok?

Af: *Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.* www.tegkamp.dk

Videndeling er et mantra i dag. Vi taler om, at virksomhedernes kapital er medarbejdernes viden. Og det er med viden som med økonomisk kapital, at der skal arbejdes med det, hvis det skal give et udbytte.

Er vi effektive nok til videndeling?

Svaret er desværre et rungende nej! Det er meget ofte overladt til tilfældighederne eller til de enkelte medarbejdere, om de deler viden og hvilken viden, de vælger at dele med hinanden. Tænk på hvor ofte vi sender en medarbejder af sted på et kursus eller en længerevarende uddannelse og hvor lidt af den viden, der efterfølgende bliver kanaliseret videre i organisationen! Den viden, som medarbejderen har erhvervet forsvinder med ham ud af virksomheden, hvis han vælger at forlade den. Eller tænk på hvor meget tid mange nye medarbejdere bruger på at finde ud af virksomhedens forretningsgange og IT-systemer. Tid som kunne være sparet, hvis virksomheden har lavet et gennemtænkt introduktionsprogram.

Videndeling påvirker bundlinien

Videndeling er i høj grad med til at påvirke virksomhedens bundlinie. Lad mig give et lille eksempel:

En medarbejder har været ansat i virksomheden i en menneskealder og har gennem årene oparbejdet en enorm viden. Der har været forskellige tiltag til at få denne medarbejder til at dele sin viden, men det har hver gang mislykkedes. En dag falder medarbejdere om med et hjertetilfælde og dør. Tragisk i mere end en forstand!

Den ene mulighed er, at man faktisk er nødt til at ansætte 2 medarbejdere til at løse hans opgaver, fordi den viden han havde vil det tage nye medarbejdere år at erhverve. Ved rettidig omhu havde ledelsen insisteret på videndeling og kunne dermed have undgået at ansætte yderligere en medarbejder.

Den anden mulighed er, at man i forbindelse med oprydning op i medarbejderen ting og får afdækket hans arbejdsopgaver. Det viser sig, at han har opbygget en masse ressourcekrævende og uhensigtsmæssige rutiner, som faktisk kan forenkles betydeligt. Herudover viser det sig, at man ved anvendelse af ny teknologi kan reducere tidsanvendelsen. Faktisk kan man spare mere end en halv medarbejder. Hvis man havde anvendt videndeling systematisk, havde man på et langt tidligere tidspunkt haft tilstrækkelig indsigt til at kunne omlægge arbejdsgangene og skabe mulighed for at give medarbejderen nogle flere opgaver.

Forhindringer for videndeling

Selvom det er indlysende, at der oftest vil være stor fordel ved videndeling, så er der jo en grund til, at vi ikke altid er så effektive omkring videndeling. Nogle af de mest almindelige forhindringer er:

- Viden er magt og prestige. 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, så kan der ske det, at man bliver mindre tilbøjelig til at dele sin viden med andre. Hvis man 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 man har nogle meget besværlige og tidkrævende procedurer eller it-systemer. Hvis man i øvrigt har en travl hverdag, vil det være den opgave, man nedprioriterer.
- Manglende fokus på videndeling fra ledelsens side.
- Hvis man ikke kan se fordelene ved vidensdeling, men opfatter det som tidkrævende og besværligt, så vil incitamentet til at bruge tid på det være meget lille.

Hvordan kan man effektivisere videndeling?

Første skridt til effektivisering af videndeling er at anerkende, at det har mange fordele og at give det tilstrækkeligt med ledelsesmæssig fokus. Herudover kan man hjælpe en effektiv videndeling på vej ved at:

- Gør det til en vigtig værdi at dele viden!
- Lave et system, der belønner videndeling. Det kan være tillæg til lønnen, til de medarbejdere, der oplærer andre. Det kan også bare være ledelsesmæssig anerkendelse til de medarbejdere, der er gode til at dele deres viden og erfaringer
- Lave en nem og overskuelig struktur på fællesdrevet eller intranettet, hvor man kan dele viden.
- Lave rutiner der sikrer videndeling – f.eks. systematisk projekt evalueringer med forslag til forbedringer, gå-hjem møder hvor man præsenterer ny viden.
- Gode introduktionsprogrammer.
- Spot nøglemedarbejderne og sørg for, at de får en makker og at de deler viden med hinanden.
- Erfa-grupper. Skab et forum, hvor medarbejderne kan mødes og drøfte faglige problemstillinger og udveksle erfaringer.
- Sæt mål for videndeling for den enkelte medarbejder. Brug udviklingssamtalen som afsæt til at fastlægge på hvilke områder der skal foregå vidensdeling og hvorledes det skal foregå.

Som det fremgår af ovenstående, behøver videndeling ikke at være svært eller dyrt. Det handler primært om at have fokus på det i det daglige og få indarbejdet det som en vigtig værdi i virksomheden.