

# Forord

Feltet videnstyring har udviklet sig hastigt siden første halvdel af 1990'erne. Der er tale om en oversættelse af det engelske Knowledge Management, der med tiden har udviklet sig til to sideordnede begreber på dansk, nemlig: videnstyring og videnledelse. De to begrebers indhold er stort set identiske, dog med undtagelse af, at teoretikere der anvender begrebet videnledelse ofte herigennem udtrykker et ønske om, at vægten skal lægges på de ledelsesmæssige implikationer af at håndtere viden som ressource.

I begyndelsen syntes videnstyring at være et nyt ord for informationsstyring. Videnstyring og informationsstyring lod således i første omgang til at være det samme. Meget hurtigt kom der dog litteratur, der dels forsøgte at problematisere, at begreberne information og viden skulle have samme definition og indhold, og dels bød på nye forslag til, hvordan vi skulle forstå videnstyring. Viden som begreb skulle facetteres, og blev knyttet til Michael Polanyis begreb fra 1949 om den tavse viden, samtidig med at styring eller ledelse mere skulle forbindes med facilitering end med kontrol.

Mange af disse nye forslag tog hver for sig fat i teorier fra så forskellige områder som f.eks. organisationsteori, ledelsesteori, kommunikationsteori og læringsteori. Stadigvæk bibeholdte mange bidrag informationsstyringens perspektiv i form af

at ville involvere de nye informations- og kommunikationsteknologier. Teknologiens mulige støtte i forhold til videnstyring skulle vurderes. Samlet er videnstyring på denne måde blevet et særdeles spændende tværfagligt felt.

Da de nye forslag til definitioner af videnstyring kom frem, var biblioteks- og informationsvidenskaben på samme tid begyndt at interessere sig mere end nogen sinde for relationerne mellem organisation og information. Videnstyring i den nye betydning kom derfor belejligt i forhold til denne interesse. Meget litteratur om videnstyring betoner hvordan den organisatoriske kontekst vanskeligt kan holdes uden for en analyse af menneskets viden- og læreprocesser. Emnet videnstyring synes at have sin styrke på netop dette område.

Alle artiklerne i dette nummer af Biblioteksarbejde handler om de organisatoriske faktoreres betydning i forhold til at understøtte og udvikle viden og læring. Der ligger i videnstyringen muligheden for at beskrive nye mønstre for informationsanvendelse. Gennem disse artikler bliver informationsbegrebet indirekte udfordret, idet de alle forsøger at komme tæt på nogle nye videnssammenhænge, som information altid vil være en del af. Artiklernes emner om videnanalyser, -deling, -evaluering, -fortælling og -samarbejde antyder hvordan fokus på viden giver nye rammer inden-

for hvilke vi også kan forstå informationsbegrebet. Alle de fem artikler i dette nummer om videnstyring behandler viden i hver af de nævnte forbindelser og forsøger dermed at styrke vores forståelse af, hvad viden i organisationen er. Den fremtidige informationsvidenskabelige forskning vil uden tvivl kunne benytte sig af de erfaringer, man gør sig i dag indenfor dette felt.

Nummerets første artikel af lektor Trine Schreiber: "Videnstyring som analyse af organisationens viden" tager fat i videnstyringens analytiske perspektiv. Artiklen ønsker at styrke dette perspektiv ved at undersøge hvilke videnanalyser eller ansatser hertil, som findes i litteraturen om videnstyring. En analyse vil være bestemt af for det første hvordan man forstår viden og for det andet af de mål, man anser, videnstyringen skal indfri. Forskellen mellem litteraturens analyser eller ansatser ligger netop i de forskellige forståelser af de to faktorer: viden og mål. En stor del af videnstyringslitteraturen baserer sig på vidensteorier som f.eks. pragmatismen og socialkonstruktivismen. Disse teorier anser, at viden kan forstås som hverdagserfaringer eller som en social konstruktion. Dette indebærer, at litteraturen kommer til at gøre op med de klassiske vidensteorier og disses forsøg på at opstille objektive kriterier for hvad der er viden, men litteraturen reflekterer dog sjældent herover. Artiklen påpeger, at litteraturens analyser eller ansatser ofte havner i vanskeligheder, når de ikke kan angive kriterier for, hvornår noget er viden, og hvornår det er ikke-viden. En analyse af en organisations viden vil som følge heraf være svær - om ikke umulig - at gennemføre. Artiklen gennemgår udvalgte analyser og diskuterer deres respektive problemer. Den konkluderer, at to analyser tilsammen synes at kunne give en forståelse af en organisations viden. Den ene analyse baserer sig på socialkonstruktivismen og omhandler en organisations vilkår for læring. Den anden baserer sig på pragmatismen og intenderer at identificere centrale erfaringsprocesser i en organisation. Den sidste er dog ikke færdigudviklet som analysemodel. Videnstyringens analyser er derfor et emne, som fremover behøver opmærksomhed.

Den næste artikel af stud.scient.bibl Mette Ene-mærke og bibliotekar D.B. Stine Kjellerup Peder-

sen: "Mod, Mening og Mulighed: vejen til den motiverede videndeler" handler om videndeling. Artiklen har fokus på barrierer for videndeling i organisationen. Analysen bygger på både sociopsykologiske teorier om motivation og videnstyringslitteraturens bud på organisatoriske faktorer betydning for videndelingen. Artiklen beskriver J.R. Hackmanns model fra 1960'erne over jobegenskaber, der kan understøtte medarbejderens arbejds motivation. Herudover inddrages en opfattelse af motivation, der er udviklet i et samarbejde mellem en række virksomheder i år 2000. De beskrevne motivationsforståelser sættes over for de faktorer, som de to forfattere på baggrund af videnstyringslitteraturen har bedømt som væsentlige i forhold til at forstå hvordan organisationen kan understøtte versus forhindre videndeling. Disse faktorer er organisationens kultur, videndelingsarbejdets jobegenskaber, organisationens struktur og individets betingende variable. Artiklen udvikler på baggrund af de nævnte motivationsteorier og videndelingsfaktorer sin egen model for hvordan vi skal forstå medarbejdernes motivation til videndeling. Artiklen gennemgår til slut hvordan denne model kan anvendes i forbindelse med et konkret videndelingsprojekt i en organisation. Artiklen er skrevet på baggrund af forfatterens bachelor-opgave fra 2001.

Den tredje artikel af lektor Camilla Moring: "Videnstyring og videnregnskaber: perspektiver på videnregnskabets anvendelse i organisationen" har til formål at belyse og diskutere hvorledes videnregnskabet kan anvendes til intern udvikling i en organisation og i dens arbejde med videnstyring. Videnregnskabet tjener overordnet tre funktioner, som henholdsvis er: en systematisering, en evaluering og en kommunikation af organisationens videnstyringsindsats. I artiklen fokuseres der særligt på evaluerings- og kommunikationsfunktionen, da disse i fællesskab synes at kunne bidrage til den efterspurgte udvikling i organisationens arbejde med videnstyring. Evalueringen i videnregnskabet bør resultere i en række analyser og handlinger, der samlet set kan sætte forskellige former for tilpasning og forbedringer i gang i forhold til arbejdet med videnstyring. På denne måde kan organisatorisk læring igangsættes. Videnregnskabets kommunikationsfunktion er i første omgang rettet mod omverdenen, men ved hjælp af

begrebet auto-kommunikation analyseres det, hvorledes denne eksterne kommunikation kan anvendes til at kommunikere organisationens videnstyringsstrategi og –indsats internt. Det konkluderes, at det netop er auto-kommunikationen, der kan bidrage til den bevidstgørelse og refleksion der er nødvendig for, at man i organisationen kan lære af den indsigt som evalueringen i videnregnskabet bidrager med, og herigennem opnå udvikling i organisationen og i arbejdet med videnstyring.

Den fjerde artikel af cand.scient.bibl Rikke Møller har titlen: "En narrativ forståelse af videnfortællingen", og den ser på anvendelsen af fortællinger i forbindelse med videnledelse. Udgangspunktet er begrebet en videnfortælling, der blev præsenteret i forbindelsen med udarbejdelse af videnregnskaber i en række danske virksomheder. Artiklen argumenterer for, at når der skal arbejdes med og konstrueres fortællinger i forbindelse med videnledelse, så må det legitimeres, at fortællingen har nogle særlige funktioner og at den kan tjene bestemte formål. Der bør således kunne stilles nogle krav til en fortælling for at den kan anses for at være en videnfortælling. Der tages i artiklen udgangspunkt i et socialkonstruktivistisk syn på viden og i et kommunikativt perspektiv på videnledelse, hvor begreberne mening og meningsforhandling står centralt. Ved hjælp af narrativitetsteori redgøres der for den narrative form og de narrative virkemidler der knytter sig til en fortælling. Der foretages på denne baggrund en analyse af en konkret videnfortælling, og analysen munder ud i, at det efterfølgende bliver muligt at opstille en række principper for den meningsskabende videnfortælling. Det konkluderes, at der er fremkommet en ny forståelse af videnfortællingen, der har som sit væsentligste bidrag, at den kan skabe rum og retning for meningsforhandling, og dermed for udvikling i organisationen. Artiklen er skrevet på baggrund af Rikke Møllers kandidat-speciale, som hun i juni 2002 modtog DBC-prisen for som årets bedste speciale.

Den femte artikel er skrevet af Karen Harbo, udviklingskonsulent og bibliotekar ved Handelshøjskolens Bibliotek i Århus. Den har titlen: "Videnstyring som tværorganisatorisk samarbejde mellem bibliotek og uddannelse" og her kombine-

res et teoretisk perspektiv med praktiske erfaringer fra et forskningsbiblioteks udviklingsprojekt. Artiklen tager udgangspunkt i udviklingsprojektet, som er et tværorganisatorisk samarbejde mellem biblioteket og dets uddannelsesinstitution. Artiklen gør rede for hvordan dette samarbejde som en form for videnstyring skabte nogle nye former for læreprocesser, ikke kun for de studerende men også for institutionernes ansatte. Biblioteket har sammen med uddannelsesinstitutionen siden 1998 skabt flere netbaserede uddannelsesstilbud, som f.eks. et fysisk læringsværksted i form af et Learning Ressource Center. Dette har betydet, at man overfor de studerende har kunne leve op til de nye læringskrav som f.eks. konstruktivismen formulerer. Artiklen inddrager i denne forbindelse f.eks. David A. Kolbs læringsteori. Samarbejdet og de nye uddannelsesstilbud har dog også betydet, at biblioteket har gennemgået en læreproces. For at forstå denne proces inddrages teorier af Peter Senge, Chris Argyris og Donald Schön m.m. Biblioteket og uddannelsesinstitutionen har arbejdet med videndeling for at samarbejdet kunne lade sig gøre. Dette har betydet kompetenceudvikling for medarbejderne. Biblioteket selv har måttet lære sig nye arbejdsmetoder, tænke i nye baner, integrere teamarbejde i organisationen i højere grad end tidligere, acceptere nye kommunikationsveje samt se bibliotekaren i nye roller for at gennemføre projektet. Artiklen konkluderer, at de nye læringskrav indebærer nye betingelser for bibliotekets virke, og at biblioteket må gribe dette som en mulighed for organisatorisk udvikling.

Temanummeret afsluttes med en anmeldelse af Kurt Klaudi Klausen, professor i offentlig organisationsteori og forvaltning ved Institut for Statskundskab, og leder af Master of Public Management uddannelsen ved Syddansk Universitet. Bogen, der anmeldes, er skrevet af institutleder Carl Gustav Johannsen og lektor Niels Ole Pors og har titlen "Ledere og ledelse i danske biblioteker". Bogen er bygget over en undersøgelse af hvordan lederne i danske biblioteker ser på deres ledelsessituation. Kurt Klaudi Klausen diskuterer hvilke forbehold man må have over for en undersøgelse af respondenters holdninger. Han kommer dog herunder frem til at undersøgelsens resultater utvivlsomt er ganske tæt på den virkelige ledelsessituation. Han beskriver endvidere

hvordan bogen på interessant måde sammenholder billedet af, hvordan lederne opfatter ledelsessituationen, med deres opfattelse af, hvor godt rustede de er til at imødekomme denne situations udfordringer. Her viser det sig, at de områder hvor lederne føler sig bedst rustede måske ikke helt svarer til de udfordringer, som de mener at skulle imødekomme. Lederne angiver således et uddannelsesbehov indenfor bl.a. forandringsledelse, kvalitetsledelse, værdibaseret ledelse og videnstyring.

Der antydes med andre ord, at der er et behov for uddannelse i bl.a. videnstyring. Hermed har vi fået en passende afslutning på dette forord. Som nævnt ovenfor forsøger alle artikler i dette nummer netop at styrke forståelsen af dels hvad viden i organisationen er og dels hvordan man kan styre denne viden. Vi håber således, at dette temanummer kan være med til at udbrede kendskabet til emnet videnstyring.