

# Vísindavøkan 2010



## Hvønn týdning hava sosialar- og fysiskar umstøður fyri vitanardeiling?

Framløga 23. sept 2010 í Perluni.

Svend Højgaard, Cand.scient.bibl.

Kandidat í Biblioteks- og Informationsvidenskab.

Í starvi á Føroya Landsbókasavni



# Dagsskrá

1. Hvat er vitan?
2. Hvat er vitanardeiling?

# Hvat er vitan?

- Vitan uppstendur í samskifti í sosialum umstöðum og kann ikki liggja á goymslu – og kann illa stýrast! (Stacey)
- “Et helt afgørende karakteristikum ved viden er, at den er dynamisk, dvs. at den i samspillet med omverden kan føre til ny viden. Dette kaldes for læring, som både er en individuel og en organisatorisk proces.” (Qvortrup)

# Bitland sum dømi



# Hvat er vitan?

- 3 ástøði um vitan:
- Vitana-formar (Qvortrup)
- Vitana-spiralurin (Nonaka & Takeuchi)
- Org.kulturelt perspektiv (Schein)

# Vitanar-formar

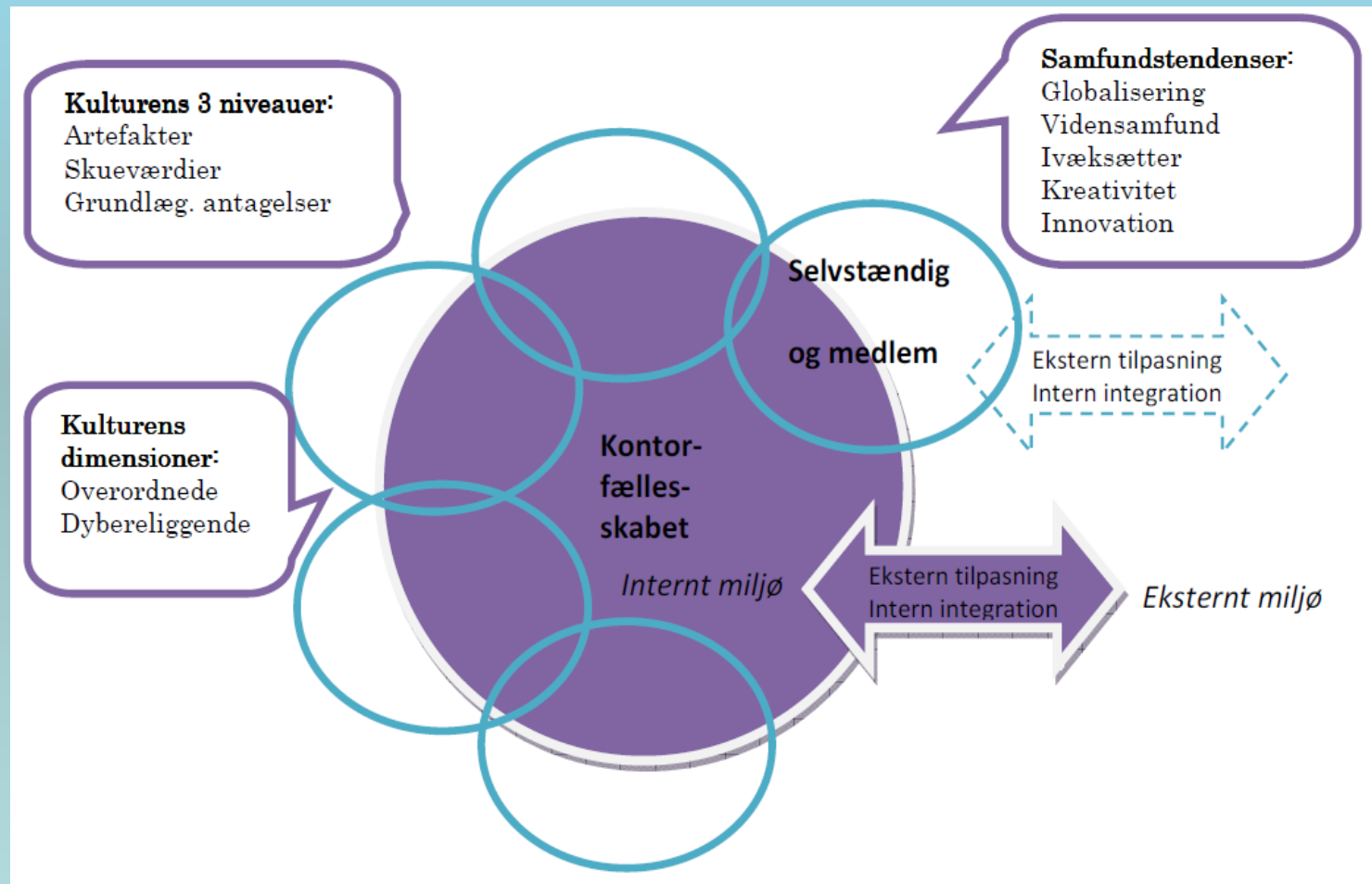
- |                    |  |
|--------------------|--|
| 1. Faktuel vitan   | <i>Kvalifikatióinir</i>  |
| 2. Situativ vitan  | <i>Kompetancer/førleikar</i><br><i>Applikations-orienteret</i> |
| 3. Systemisk vitan | <i>Kreativitet</i><br><i>'Udfordre eget vidensystem'</i>       |

# Vitanar-spiralurin

- Samspælið millum Tavs – Eksplicit vitan
  - 1: Socialisation (tavs-tavs)
    - Fólk mætast
  - 2: Eksternalisation (tavs-eksplicit)
    - Orð verður sett á vitanina. Sparring.
  - 3: Kombination (eksplicit-eksplicit)
    - Ymisk faklig útgangsstøði.
  - 4: Internalisering (eksplicit-tavs)
    - Nýggj vitan førir til nýggja handling.

# Vitan í org.kult. perspektivi (Schein)

Mynd frá greining av Bitland





# Grundlæggende antagelser

- er ótilvitaða undirstöðukervi undir organisatiónskultúrinum

## Bitland sum dæmi:

- Kontorfællesskabet er et middel for at nå andre mål.
- Der skal være en business-mening med det hele.
- Selv om vi er selvstændige virksomheder, så er vi stærkere sammen.
- Jo mere du giver til fællesskabet, jo mere får du.
- Fællesskabet er sårbart og skal værnes om.
- Hvis vi ikke selv passer på Bitland, så gør ingen anden det.
- If you want it done, do it your self! (innovations-viljen).
- Lederen er initiativtager og hovedansvarlig for dynamikken i det interne miljø.
- Lederen tegner kontorfællesskabet udadtil.

# Grundlæggende antagelser

Hesi 'grundlæggende antagelser' eru samstundis:

1. Ein treyt, sum facilliterar at vitan deilist og uppstendur,
2. Felags útgangsstøði fyri vitanardeiling millum limirnar í felagsskapinum.
3. Ein avmarking fyri hvørja vitan limirnir eru førir fyri at deila ella kunna lata uppstanda.

Tips: Stimbran av systemiskari vitan kann júst broyta hesi 'antagelser'. Og tá stimbrast kreativar processir!

# Vitan er óítøkilig!

- ”Companies engaged in knowledge creation should spend considerable time figuring out what knowledge means in their organizations and how to apply the concept practically.  
...knowledge can mean different things to different people.

Yet multiple perspectives are not a confusing mess to be feared but a source of creative potential.”

- (Citat: Georg von Krogh, Kazuo Ichijo og Ikujiro Nonaka (2000):  
*Enabling Knowledge Creation*, s. 13.)

# Takk fyri at tit lurtaðu!



Hevur tú eina meining ella ein spurning?

Ískoyti: **Onnur hugtøk/amboð,**  
-sum eisini høvdu verið áhugaverd at nýtt:

- `Trans-disciplinaritet` / Tvør-fakligheit
- Læring
- Netverk
- Spæl (er centralt í samb við kreativitet)
- Serendipitet (at detta óvænta fram á brúkbara vitan)

# Nútið og framtíð:

- “Hvis viden er dynamiske og skabende processer, der genereres med interaktionsmønstre som attraktorer, så er det væsentlige med andre ord konstant at kunne **skabe medier for interaktion og kommunikation** mellem mennesker i videnintensive virksomheder og organisationer [...] som kan holde viden i live.” (Jensen, 2003, s 34)