

Case

W pewnej organizacji spotkali się członkowie Komisji BHP z trzech oddziałów zlokalizowanych w różnych miastach w Polsce. Wcześniej przez tydzień każdy z nich pracował na stanowiskach produkcyjnych, aby pozyskać praktyczną wiedzę na temat bezpieczeństwa pracy przy wytwarzaniu produktów firmy.

Już podczas spotkania, w trakcie dyskusji, wymieniali oni swoje spostrzeżenia dotyczące problemów z niebezpiecznymi sytuacjami w trakcie pracy. Omawiali także konsekwencje, jakie mogą się wiązać z nieprzestrzeganiem przez pracowników zasad bezpieczeństwa. W trakcie spotkania powstał pomysł opracowania programu, mającego na celu zwiększenie zaangażowania pracowników w tworzenie bezpiecznego środowiska pracy. Członkowie Komisji wrócili do swoich oddziałów i pracowali nad założeniami tego programu. Przeglądali istniejące w organizacji procedury bezpieczeństwa, poszukiwali pomysłów w fachowych publikacjach i Internecie. W efekcie czego powstał szczegółowy program.

Kolejnym krokiem było przekazanie programu do oddziałów i wdrożenie. Pracownicy zapoznali się z jego zasadami, przeszli serię szkoleń, aż wreszcie zaczęli wykorzystywać poznane zasady w codziennej pracy. Powoli, wiedza dostępna stała się wiedzą ukrytą, zmieniając nastawienie pracowników do bezpieczeństwa w pracy. Jednocześnie wiedza grupowa członków Komisji BHP stała się wiedzą organizacyjną.

Polecenie:

Ma podstawie zamieszczonego przykładu omów model konwersji wiedzy.