

Menselijke kant van kennisdelen vaak onderbelicht

Een systeem dat geen systeem is

Kennis vloeit weg uit onze bedrijven als water uit een open kraan.

Tegelijkertijd met de naderende vergrijzing geven de huidige werknemers te weinig hun opgebouwde kennis en ervaring door aan elkaar.

Waardoor de wielen straks weer opnieuw moeten worden uitgevonden.

Veel geïnstalleerde intranetten schieten hun doel eveneens vaak voorbij, omdat men naar de situatie kijkt vanuit de oplossing en niet vanuit het knelpunt dat men wil oplossen. Tevens wordt de factor 'mens' te vaak onderschat. En dat is zonde van alle moeite, vindt kennis- & informatieadviseur Marcel Kurvers uit Huissen.

Methode

Kurvers studeerde voor zijn opleiding aan de School voor Communicatiesystemen te Utrecht af bij een Nijmeegs onderzoeksbureau op het onderwerp kennismangement. Hij bouwde rond die ervaringen een eigen methode op, die hij KM3 noemde. "Het is geen software, maar een



Marcel Kurvers: "Zorg dat de kennis door je bedrijf blijft strömen."

aanpak waarmee kennis in de organisatie centraal staat. Kennis wordt vanuit deze methode middels een stappenplan gestructu-

reerd binnen de organisatie bekeken en niet benaderd vanuit een enkele invalshoek zoals bijvoorbeeld ICT", legt Kurvers uit. "Vaak kiest het management een middel waar de werknemers niet helemaal achter staan, en dan werkt het ook niet optimaal. Bij mijn methode betrek ik de 'werkvloer' er daarom in belangrijke mate bij." Aangemoedigd door positieve resultaten startte hij medio vorig jaar zijn eigen adviesbureau, 2-

Advise. Momenteel is hij druk doende het MKB te interesseren voor zijn toegevoegde waarde. Tevens stelt hij zijn expertise ter beschikking aan een projectgroep voor verbetering van kennismangement in de zorg, opgezet door het Health Management Forum.

Buddy

"Er is geen standaard antwoord op de vraag hoe je opgebouwde kennis moet bewaren en delen met elkaar", stelt Kurvers. "Ik kijk eerst naar de mens en de organisatie zelf. Pas als je die goed in kaart hebt, kun je een middel gaan toepassen, bijvoorbeeld een workshop, een training, een intranet en/of een buddysysteem."

Met het laatste bedoelt Kurvers dat jongere werknemers de oudere collega's als raadsman benaderen, waardoor de senior in zijn waarde erkend wordt. "Vaak durven oudere werknemers niet zo goed 'hun' kunstje te vertellen, bang dat ze iets van hun functie of andere verworvenheden kwijtraken. Jongere werknemers zijn vaak mondiger en brutaler. Als je van elk - de wijsheid respectievelijk de leergierigheid - benut, hebben beide partijen er baat bij en kan er optimaal kennis worden uitgewisseld", heeft Kurvers ervaren in zijn advieswerk. "Het bedrijf profiteert hier van, en daar gaat het uiteindelijk om."

1) www.2-advise.com.

...herstart

Imago bedrijf kan door juiste stoffering opgepoetst worden

Uitgenodigd door een stoel