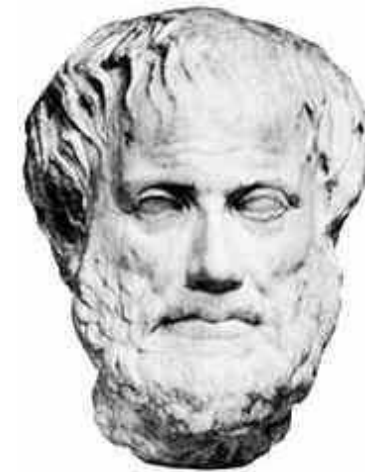


Kennis beleven en ervaren



**Kennis is de afstemming van
werkelijkheid en intellect**

Kennis: een permanente ontwikkeling

De kenniseconomie is vooral een kwestie van kennis delen. Het hebben van de juiste kennis, op het juiste moment in de juiste dosering maakt de organisatie slimmer en zo blijft men de concurrentie een stap voor. Aansprekende voorbeelden vormen een eerste stap naar verbeteringen in de eigen organisatie.

Kennis heeft alles te maken met mensen. Van iedere medewerker wordt een opleiding verwacht, waarbij “een leven lang leren” gewoon is. Daarnaast wordt een ondernemende, nieuwsgierige houding verondersteld en de bereidheid om voortdurend de grenzen te verkennen en te verleggen. Dit vereist aandacht voor de attitude van alle deelnemers in het proces. Omgaan met kennis kan geleerd worden, waardoor de prestaties toenemen. Daarover gaat deze workshop!

Wat houdt de workshop in?

De workshop bestaat uit 3 modules waarvan er twee gekozen worden die in één dag worden gegeven. De derde module vindt plaats in een vervolgworkshop.

Module 1: Kennis toetsen

Wat weten we eigenlijk van kennis? En welke kennis is nodig in de organisatie? Om dat te weten moeten we eerst weten wat kennis is? Kennis heeft een inhoud, een proces van explicitering en toetsing, en vervolgens een mate van kwaliteit van betrouwbaarheid en helderheid. In onze workshop wordt hiermee geoefend, ondersteund door voorbeelden uit de dagelijkse praktijk die door de cursisten zelf worden aangedragen. Kennis wordt vaak verward met data of informatie. Wij gaan in op de verschillen. Kennis is in de regel situationeel, dat wil zeggen dat in iedere nieuwe situatie we opnieuw moeten vragen welke kennis daarbij nodig is.

Module 2: Kennis genereren

We kennen twee bronnen van kennis, te weten autoriteit en ervaring. Autoriteit is vanouds verbonden aan onderwijs en ervaring wordt vooral opgedaan in de praktijk. Wat is het verschil en hoe kan vooral de eigen ervaring beter worden benut? Hoe en waar wordt kennis opgedaan, hoe houden we kennis actueel en hoe kan permanente scholing worden ingebed in de organisatie? Juist deze vragen worden aan de hand van oefeningen en voorbeelden uitgelicht.

Module 3: Het ervaren van kennis

Kennis heeft vele kanten: procesmatig, communicatief, sociaal, cultureel, kwalitatief, maar kent ook een tijds- en een niet te verwaarlozen machtsaspect. Inzicht hierin verheldert veel. In deze module zullen we deze aspecten van kennis onderzoeken en kijken wij vooral naar het verwerven en het delen van kennis.

Kennis is ook een motivatiefactor. De werkgever die investeert in zijn medewerker laat zien dat hij de medewerker waardeert en belangrijk vindt. En de medewerker die kennis vergaart vergroot zijn marktwaarde en zijn kans op interessant werk.

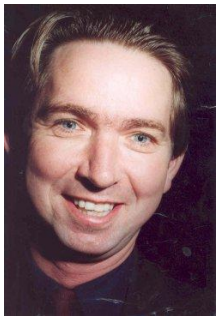
Voorbeeld van omgaan met kennis

Het omgaan met kennis verschilt per organisatie. Bij gesloten, competitief ingestelde organisaties geldt: “ik weet meer dan jij, ik deel mijn kennis niet met jou, want daarmee behoud ik de macht” en bij open organisaties: “ik deel (ongevraagd) mijn kennis met jou, omdat ik vind dat jij dat moet weten”. De manier van kennisdelen ligt ergens in het midden, maar moet wel passen bij de cultuur van de organisatie.

De docenten

De workshop wordt verzorgd door Joop Remmé en Jolanda Verburg. Beiden hebben ruime ervaring in het vakgebied kennismanagement en werken ieder vanuit hun eigen bedrijf. Joop heeft 15 jaar ervaring als zelfstandig consultant en als docent aan internationale MBA opleidingen. Jolanda is bedrijfskundige en heeft 20 jaar ervaring in diverse management functies in verschillende branches.

De aandacht van de workshop gaat vooral uit naar het versterken van lerend vermogen, het ontwikkelen van onderlinge synergie, het omgaan met verantwoordelijkheden en het versterken van bedrijfscultuur.



Joop Remmé



Jolanda Verburg

Nieuwsgierig geworden en wilt u meer weten?

Neem dan vrijblijvend contact met ons op dan informeren wij u graag verder. Jolanda Verburg – Gieser Wildeman 0345-548831