

# Mijn organisatie en onze kenniswerkers?

## *Op zoek naar een perfecte match...*

De kerntaak van een kenniswerker is het verwerken van informatie: het opsporen van nieuwe informatie, het leggen van verbanden en het toepasbaar of beschikbaar maken van de kennis die zo ontstaat. Dat leidt tot verbeteringen en vernieuwingen. In producten, maar ook in diensten en het werkproces zelf. Een goede kenniswerker wacht niet tot hij de opdracht krijgt om iets te onderzoeken. Hij neemt zelf initiatief. Hij is actief op zoek naar kansen binnen en buiten de organisatie. Hij neemt de verantwoordelijkheid om toegevoegde waarde te creëren voor zijn bedrijf. Die kunde van een kenniswerker gaat gewoonlijk ook gepaard met behoefte aan autonomie: kenniswerkers laten zich niet graag de les lezen en weten zelf heel goed hoe ze hun werk willen organiseren en hoe ze hun toekomst willen uitbouwen.

We zien dat bedrijven trachten om de kenniswerkers in te passen in bestaande carrièreladders en loonschalen, maar dat blijkt eigenlijk nooit goed te lukken. Bedrijven zien ook dat kenniswerkers net als de andere personeelsleden niet meer de hele loopbaan bij één bedrijf blijven. Het is verstandig een goede verstandhouding op te bouwen die ook nadien – wanneer de kenniswerker bij een ander bedrijf actief is - nog goed van pas kan komen. Daarnaast moet er ook overleg zijn over de werkomgeving en de fysieke werkplek. Bedrijven moeten hun kenniswerkers enerzijds toegang geven tot kennisbronnen, maar anderzijds moeten ze ook zorgen dat de kennis wordt vastgehouden in het bedrijf. Zeer belangrijk is ook de houding van het bedrijf: innovatie houdt ook mislukking in. Tolerantie voor fouten is daarom van zeer groot belang.

### Voor wie is dit interessant?

Deze trajectbegeleiding is interessant voor organisaties en teams die aantrekkelijk willen zijn voor kenniswerkers. Vraagstukken waarbij kenniswerkers in een optimale omgeving kunnen werken, staan hier voorop. In dit traject gaan we samen met u en uw organisatie op zoek naar praktische interventies die u in staat stellen nog meer uit uw kenniswerkers te halen en op die manier als organisatie nog aantrekkelijker te zijn voor de huidige kenniswerkers.

### Wat levert het op?

- Een beeld van de aantrekkelijkheid van jouw team of organisatie voor kenniswerkers
- Concrete handvaten en tips om de aantrekkelijkheid te vergroten. Bijvoorbeeld op het vlak van leidinggeven, voeren van evaluatie- en functioneringsgesprekken, inrichten van de werkomgeving, eigen initiatief van kenniswerkers





### Werkwijze

- Allereerst starten we met een scan met behulp van kenniswerkerstest. Het bespreken van de resultaten leidt tot de formulering herkenbare dilemma's.
- De tweede stap vindt plaats teamniveau én op organisatieniveau. In de teams gaan we successen opsporen en de werkzame factoren. Op organisatieniveau wordt gewerkt in gloeigroepen waar dilemma's en kaderen binnen organisatiecontext worden uitgepluisd.
- Daarna, in de ontwikkelfase, werken de teams aan het opzetten van experimenten. De gloeigroepen zetten pilots binnen de organisatie op.
- In de laatste fase, het uitstralen, komen de bevindingen uit de teams en de gloeigroepen samen. Resultaten worden geoogst en nieuwe teams worden enthousiast gemaakt.



### Meer informatie en kosten

Op aanvraag maken we graag een offerte op maat.

In België neem contact op met Bert Smits (bsmits@kessels-smit.be | 0497-932915). In Nederland neem contact op met Suzanne Verdonschot (sverdonschot@kessels-smit.com | 06-14464518).