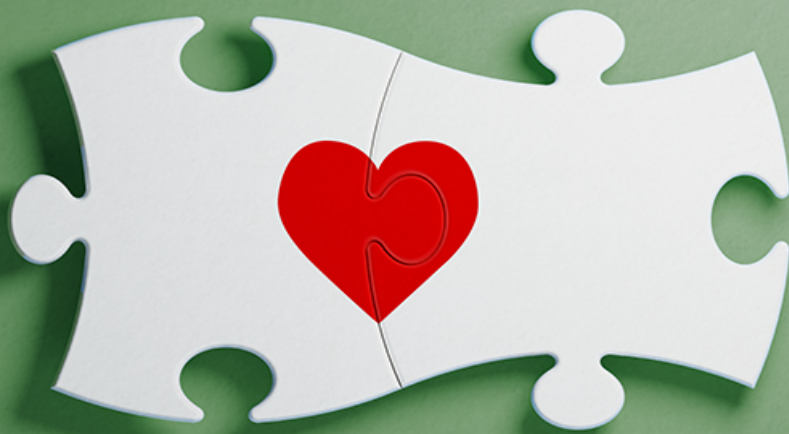


BUSINESS CASE

Titel: Bepalen van kennisstrategie

Thema: Strategisch Workforce management

Jaar: 2018



DE CASUS

Voor de organisatie geldt dat de noodzakelijke kennis en kunde schaars is en vaak alleen kan worden opgedaan door actieve betrokkenheid in het operationele werk. De specifieke karakteristieken van iedere deelgebied en de operationele verantwoordelijkheid van de organisatie-onderdeel vragen om een robuuste strategie welke kennis waar en hoe te borgen, met als doel de prestaties van de organisatie-onderdeel structureel te borgen.

DE ACHTERGROND

Ervaring in de afgelopen jaren toont aan dat organisatie-onderdelen als gevolg van onvoldoende aandacht voor kennisontwikkeling en kennisborging risico's lopen.

UITDAGINGEN

Om de prestatie van het bedrijfsonderdeel te borgen wil je niet alleen weten wat de huidige kennis is van het team maar ook hun ambitie - hun wens om te groeien binnen de specifieke bedrijfsonderdeel.

Daarnaast wil je weten wat het volwassenheidsniveau in kennis is. Je wil erop kunnen vertrouwen dat wanneer iemand zichzelf als specialist betitelt dat hij/zij daadwerkelijk specialist is. Jij hebt een verwachting aan het specialisme en daar moet aan voldaan worden. Ruimte voor interpretatie moet minimaal zijn en de volwassenheidsverdeling moet gedragen worden door het team zelf. In een snel veranderende omgeving waarin wet en regelgeving geregeld aangepast worden is het belangrijk de actualiteit van kennis te bevragen. Kennis heeft een bepaalde leeftijdsduur en dient bijgehouden te worden om van waarde te blijven.

PLAN VAN AANPAK

- Assessment ingericht op basis van de cruciale kennisdomeinen.
- Volwassenheidsniveaus bepaald en getoetst met de medewerkers.
- Kennisinventarisatie uitgevoerd onder de medewerkers. Daarin wordt zowel het huidige kennisniveau als het geambieerde kennisniveau over 2 jaar uitgevraagd.
- Huidige (IST) kennisniveaus in kaart gebracht, samen met de groei-ambitie van de individuele medewerkers en de daadwerkelijke actualiteit van de kennis.
- Het gewenste kennisniveau in (SOLL) kaart brengen op basis van de strategische personeel planning.
- De resultaten zijn gedeeld, besproken en geaccordeerd door de medewerkers zelf waardoor het door hen gedragen wordt.
- Kenniskaarten ingericht waarbij de impact van kennisverlies per activiteit per medewerker inzichtelijk was.
- De aanpak opgenomen in het dataregister van HR (AVG Compliant) en in de PDCA-cyclus waardoor de continuïteit geborgd is.

WINST

De kennisinventarisatie gaf inzichten in:

- De gap tussen de huidige (IST) en de gewenste (SOLL): Is de dekkingsgraad voldoende om de dienstverlening uit te voeren nu (huidige kennisniveau) en de komende jaren (ambitie).
- Risico analyse: welke impact heeft de afwezigheid van kennis op de huidige en toekomstige dienstverlening? Red je het zelf of dient de expertise uit de markt gehaald te worden met job crafting als doel.
- Buddy maps: wie kan kennis delen met wie met als doel het gewenste kennisniveau te bereiken.
- Beschikbaar als realtime dashboards: individueel en team.