



Vlnr: Henk Smeijsters (achterste rij), Mauk Wilbers (achterste rij), Marjo Stevens, Marina Beckers, Rienke Schutte, Sylvia Schoenmakers, Hans Koolmees, Frank Lekanne Deprez, Marijke Dieleman (voorste rij)

De Lector: Drs. Frank Lekanne Deprez

Drs. F.R.E. Lekanne Deprez is als deeltijd Lector 'Kennisorganisaties en Kennismanagement' verbonden aan de Hogeschool Zuyd in Heerlen. Daarnaast is hij directeur van ZeroSpace Advies BV. Hij adviseert het (senior)management van (internationale) organisaties op het gebied van (strategisch)human resources management, kennisstrategie, kenniseconomie en kennismanagement. Zijn passie is om kennis zodanig in te zetten dat organisaties deze op het juiste moment en de juiste plaats als waardeversneller kunnen aanwenden.

Samenwerking: Working Apart Together

De samenwerking met organisaties is voor ons een centraal uitgangspunt. Zowel in Limburg, in de Euroregio als daarbuiten worden op dit moment diverse organisaties benaderd door onze kenniskringleden. Naast het uitvoeren van gezamenlijke (contract) onderzoekactiviteiten, leveren we ook een bijdrage aan het verbeteren van de kennisoverdracht door het geven van 'cursussen op maat'. De producten en diensten van de Kenniskring kunnen een directe bijdrage leveren aan het succesvol functioneren van uw organisatie.

De samenwerking kan plaatsvinden op velerlei manieren:

- Uw uitdaging of probleem wordt in een onderzoeksproject van de Kenniskring ondergebracht. Financiering: de Kenniskring
- In opdracht vanuit uw organisatie voeren wij gezamenlijk contractactiviteiten uit. Financiering: uw organisatie
- U wilt dat een lid van de Kenniskring bij u - op contractbasis - een lopend project begeleidt
- U wilt een werknemer van uw bedrijf aan de activiteiten van de Kenniskring laten deelnemen
- U wilt gebruik maken van de producten en diensten (opleidingen op maat, het uitvoeren van een kennisscan, het opstellen van competentieprofielen van kenniswerkers e.d)

Belangstelling?

Onze Kenniskring wil graag met u kennismaken. Neem contact op met Marina Beckers:

Kenniskring 'Kennisorganisaties en Kennismanagement'

Hogeschool Zuyd
Nieuw Eyckholt 290 a
Postbus 2606
6401 DC Heerlen
tel: +31 (0)45 400 05 40
e-mail: marina.beckers@eccdc.info
e-mail: frank.lekannedeprez@eccdc.info

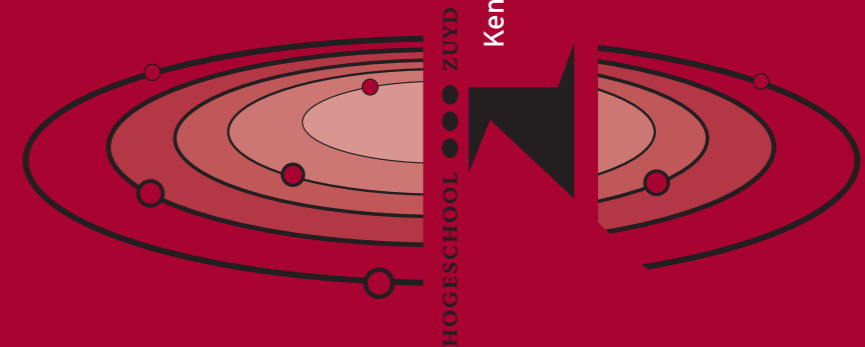
Publicaties

- Jaarverslag van de Kenniskring (2002)
- "Van elementaal belang: Kennismanagement als waardeversneller", Frank Lekanne Deprez, Oratie, Maastricht, 4 juni 2003 (zowel in hard copy als in PDF verkrijgbaar)

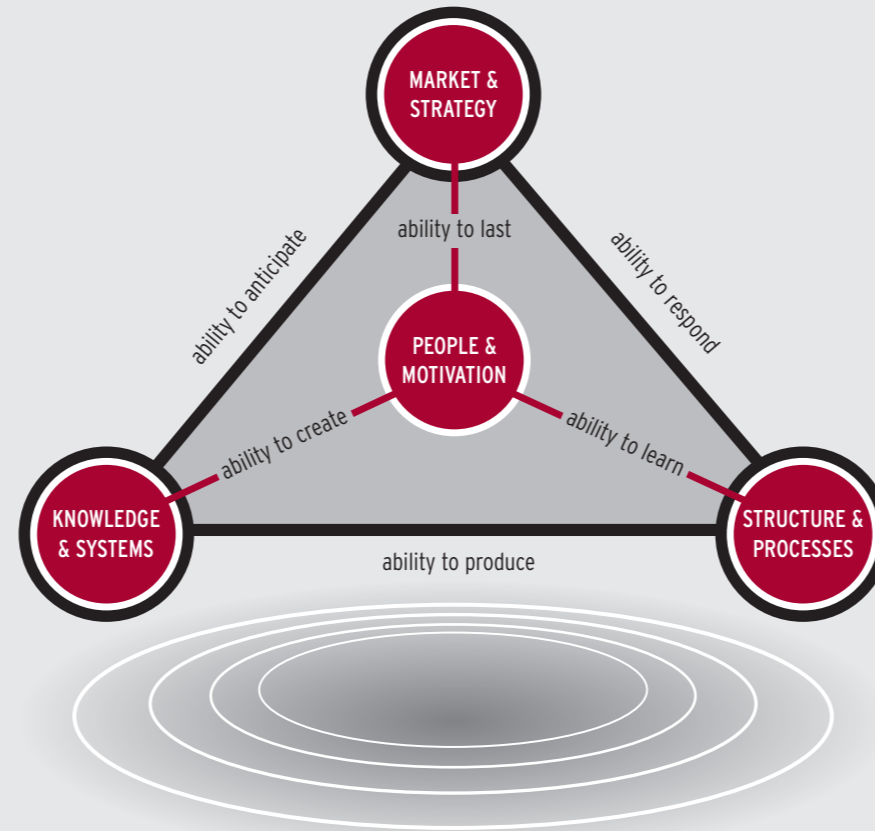
Kenniskring 'Kennisorganisaties en Kennismanagement'

Thinking apart together

Kennisorganisaties en Kennismanagement als brug tussen onderwijs en praktijk



Kenniskring 'Kennisorganisaties en Kennismanagement'



Aanleiding

Het fenomeen Kenniskring en Lector is in 2001 door de HBO - Raad in het leven geroepen om op hogescholen de overdracht, verspreiding, circulatie en ontwikkeling van kennis te verstevigen en te vergroten. Inmiddels zijn er in Nederland meer dan honderd lectoren benoemd.

Wat is een kenniskring?

Een kenniskring is een ontwikkel- en onderzoeksvoorziening ('Center of Expertise') binnen één - of meerdere - hogescholen die bedoeld is een bijdrage te leveren aan de 'onderzoeksgerichtheid' van hogescholen, vernieuwingsimpulsen ten behoeve van het onderwijs aan te dragen, docenten in de gelegenheid te stellen hun professionaliteit (verder) te ontwikkelen, de relatie met relevante belanghebbenden in de regio te versterken en startbekwame studenten af te leveren. De kenniskringen staan onder leiding van een lector.

Een van de negen kenniskringen die in de Hogeschool Zuyd van start is gegaan is de Kenniskring 'Kennisorganisaties en Kennismanagement'. Deze Kenniskring - in de wandelgang ook wel 'KDrie' genoemd - bestaat sinds 1 februari 2002.

Thematiek van de Kenniskring 'Kennisorganisaties en Kennismanagement'

Kennisuitwisseling is cruciaal voor het succes en de continuïteit van organisaties in een kennissamenleving. Nu leeft kennis niet alleen in de hoofden van mensen, maar beweegt zich met name tussen mensen: kennis in een mens verouderd in een rap tempo, kennis tussen mensen daarentegen actualiseert snel. Zo laat kennis zich moeilijk organiseren. Kennis is essentieel, maar net als zuurstof stroomt deze kennis onzichtbaar door organisaties.

Nu levert kennis alleen iets op wanneer een organisatie kennis 'voor zich laat werken'. Maar al te vaak maakt een organisatie de fout te denken dat het voldoende is om kennis te hebben. Men 'weet' van informele kennisnetwerken, intellectueel eigendom en kennisgemeenschappen, maar vaak wordt kennis niet vertaald in praktisch handelen: "...dan is een bedrijf als een eunuch in de harem die 'de markt' heet: men weet hoe het moet, men heeft het duizenden keren zien doen, maar zelf doet men het niet (Lekanne Deprez." & Tissen, Onbevangen ondernemen, 2002, p.52).

De mentaliteit van de kenniswerker wordt gekenmerkt door het principe van Thinking Apart Together. Het ene moment is men teruggeworpen op zichzelf, het andere moment is er behoefte om in een groep/team/netwerk/community interactief en 'veilig' te zijn om succesvol te kunnen (blijven) werken. Statistisch gezien leiden kenniswerkers een schemerig bestaan. Toch zijn er volgens de laatste cijfers zo'n 2.5 miljoen kenniswerkers werkzaam in Nederland. Vandaar dat op de onderzoeksagenda van de Kenniskring 'Kennisorganisaties en Kennismanagement' de thematiek van kenniswerk in kennisorganisaties hoog staat genoteerd.

Wat is kennismanagement

Kennismanagement (KM) is een middel - en geen doel op zich! - om kennis tot waarde te brengen. Met kennismanagement wordt een systematische manier van organiseren beschreven die zich richt op het vastleggen, beschikbaar maken, verrijken, verbeteren en exploiteren van kennis binnen en tussen organisaties. Dit met het oog op het verhogen van waarde voor het individu, groep/team/community/netwerk, unit, organisatie of samenleving.

Waar gaan we als Kenniskring van uit?

Binnen onze Kenniskring is het integrale 'Value-Based Knowledge Management' - model van René Tissen, Daan Andriessen en Frank Lekanne Deprez geadopteerd. In deze 'totaalbenadering' krijgen namelijk alle deelaspecten zowel afzonderlijk aandacht als in relatie tot de overige deelaspecten. Een dergelijk model biedt het voordeel dat men enerzijds zicht krijgt op het totaal van de (kennis)organisatie en anderzijds grip krijgt op de kritieke succesfactoren die fundamenteel zijn voor het succesvol opereren van (kennis)organisaties.

Vanuit een *kennisperspectief* worden in dit model naast de vier kerngebieden van een organisatie (Markt & Strategie, Organisatiestructuur & Processen, Mensen & Motivatie en Kennis & Systemen) met elkaar verbonden door een zestal vermogens ('abilities'), namelijk de Ability to:

- **Anticipate:** vermogen van een kennisorganisatie om (markt)ontwikkelingen en discontinuïteiten daarin te onderkennen en te zien aankomen ('early warning systemen'). Hiervoor is een flexibele organisatievorm nodig. Het gaat om het verder ontwikkelen van het vermogen om pro-actief op te treden
- **Respond:** vermogen om zich als organisatie aan te passen aan de veranderingen in de omgeving. De organisatievorm dient dynamiek mogelijk te maken en niet te belemmeren. Hierbij is het wenselijk dat er adhoc en wisselende samenwerkingsverbanden kunnen worden aangegaan.
- **Last:** het bindend vermogen van een kennisorganisatie. Dit heeft betrekking op de wijze waarop een organisatie mensen weet te binden en te boeien. Men spreekt wel van 'Knowledge Handcuffs': dat is het totale netwerk van professionele collega's, waardevolle informatie, uitdagende perspectieven en flexibele beloning dat een organisatie biedt.
- **Produce:** het vermogen om complexe processen te managen die tot bepaalde producten of diensten leiden. Het gaat om het vergroten van de efficiency en het verhogen van de effectiviteit.
- **Learn:** elke organisatie leert, ongeacht haar wijze van functioneren. Of dit leren zal resulteren in verbeteringen of vernieuwingen is moeilijk voorspelbaar. Het vermogen om te leren bevordert dat een organisatie zich - potentieel - tot een kennisorganisatie ontwikkelt en werknemers zich ontwikkelen tot *werkondernemers*. Het bijeenbrengen van medewerkers vanuit diverse disciplines zal tot nieuwe combinaties en ideeën leiden.
- **Create:** het gaat hier om het vermogen om op een slimme wijze bestaande kennis te combineren en/of nieuwe kennis te ontwikkelen. Het gaat om 'waarde in wording' die medewerkers inspireert en boeit.

Dit model vormt de basis voor een - nog te ontwikkelen - kennisscan. Dit instrument maakt het mogelijk om in een organisatie de stand van zaken rondom kennismanagement in kaart te brengen en eventuele verbeterpunten voor de toekomst aan te geven.