

E-BOOK

Het borgen en delen van kennis **efficiënt en centraal georganiseerd**

Voorkom dat kennis verloren gaat

STUDYTUBE



De kennis die medewerkers bezitten is goud waard

De kennis die medewerkers bezitten is van onschatbare waarde voor de continuïteit en groei van de organisatie. Deze professionals hebben namelijk uiterst bedrijfs- en branchespecifieke kennis opgedaan. Hiermee kunnen zij klanten het beste van dienst zijn en dragen zij bij aan de groei van de organisatie. Het is daarom van groot belang dat die kennis geborgd én gedeeld wordt. Dit bespaart je organisatie ook tijd bij overdrachten van werkzaamheden en onboardingstrajecten.

Kennisborging

Een goede kennisborging stelt organisaties in staat om snel en effectief te reageren op veranderingen in de markt. Het zorgt er namelijk voor dat cruciale kennis niet verloren gaat wanneer werknemers met pensioen gaan, van baan veranderen of om andere redenen vertrekken. Wanneer kennis niet wordt geborgd, kan dit bovendien leiden tot een verlies aan productiviteit, efficiëntie en innovatie in de organisatie.

Daarnaast kan kennisborging ook helpen om de continuïteit van een organisatie te waarborgen. Als medewerkers met veel ervaring en kennis de organisatie verlaten, kan dit leiden tot verlies van waardevolle expertise. Door kennisborging in te zetten, kan deze overgedragen worden aan nieuwe medewerkers en blijft de belangrijkste informatie behouden voor de organisatie.

Kennisdeling

Een goede kennisdeling kan daarnaast de productiviteit en efficiëntie van medewerkers verhogen, omdat ze sneller toegang hebben tot de juiste informatie en expertise. Zo kunnen ze betere beslissingen nemen en sneller inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Ook kan kennisdeling zorgen voor een betere samenwerking en communicatie tussen teams en afdelingen, omdat medewerkers elkaar beter begrijpen en zo beter kunnen samenwerken. Dit alles kan bijvoorbeeld helpen om innovatie te stimuleren en de concurrentiepositie van de organisatie te versterken.

Bovendien kan kennisdeling bijdragen aan de ontwikkeling van medewerkers en hun carrièreperspectieven verbeteren. Door kennis te delen kunnen medewerkers van elkaar leren en nieuwe vaardigheden en inzichten opdoen. Dit kan hen helpen om hun werk beter uit te voeren en zich verder te ontwikkelen binnen de organisatie.

In dit ebook lichten we een aantal uitdagingen uit die ontstaan door het ontbreken van de juiste processen rondom kennisdeling en -borging. Per uitdaging - verloren kennis, versnipperde en ongrijpbare kennis en tijd en kosten - geven wij bruikbare tips. Zo zorg jij dat kennisdeling en -borging centraal, succesvol en helder ingericht is.

Inhoud

DE KENNIS DIE MEDEWERKERS BEZITTEN IS GOUD WAARD	2
- Kennisborging - Kennisdeling	
1. WAAROM JE KENNISVERLIES WILT VOORKOMEN	5
- Kennisverlies zorgt voor grote zorgen - De erfenis van een pandemie - Steeds meer bewustwording	
Tips om verlies van kennis te voorkomen	
- Stuur aan op directe kennisdeling - Richt indirecte kennisdeling efficiënt en digitaal in - Voorkom een kennisvlucht	
2. DE UITDAGING VAN VERSNIPPERDE EN ONGRIJPBARE KENNIS	8
- Inefficiëntie en verkeerde beslissingen - Ontbreken van het grote geheel - Een rem op innovatie	
Tips om versnipperde kennis te centraliseren	
- Creëer een centrale kennisbank - Promoot kennisdeling - Investeer in leren en ontwikkelen	
3. DE KOSTEN VAN EEN GEBREK AAN KENNISDELING	10
- Dubbel werk en verspilde tijd - Fouten en herstelwerkzaamheden - Gemiste kansen	
Tips om tijd en geld te besparen	
- Investeer in technologie - Medewerkers sneller aan de slag - Slimme automatiseringen	

1. Waarom je **kennisverlies** wilt voorkomen

In veel organisaties gaat kennis verloren door verschillende redenen, zoals het verloop van medewerkers, pensioen van ervaren medewerkers, fusies en overnames, of veranderingen in de bedrijfsstrategie. Dit kan leiden tot verlies van waardevolle kennis en expertise die nodig is om de organisatie te laten groeien en innoveren.

Kennisverlies zorgt voor grote zorgen

Een onderzoek van het World Economic Forum laat zien dat bijna 90% van de CEO's van grote organisaties zich zorgen maakt over het verlies van kennis en expertise binnen hun organisatie. Dit wordt bevestigd door de Studytube L&D Monitor 2022 ons jaarlijkse onderzoek naar de stand van leren en ontwikkelen in Nederland. Hierin kwam naar voren dat 62% van de HR-professionals hun leerstrategie inzet om een kennisvlucht te voorkomen.

De erfenis van een pandemie

De coronapandemie heeft het belang van kennisborging verder benadrukt. Door de pandemie zijn er namelijk veel veranderingen opgetreden binnen organisaties, zoals remote werken, veranderende klantbehoeften en -verwachtingen, en nieuwe technologieën. Hierdoor is het nog belangrijker geworden om kennis te behouden en te delen, zodat organisaties snel kunnen inspelen op (onverwachte, snelle) veranderingen en kunnen blijven groeien.

Steeds meer bewustwording

Gelukkig zijn er ook positieve ontwikkelingen op het gebied van kennisborging en -deling. Veel organisaties beginnen zich bewust te worden van het belang hiervan en nemen maatregelen om dit te verbeteren. Bijvoorbeeld door het opzetten van kennismanagementprogramma's, het inzetten van technologieën voor kennisdeling en -overdracht, of het stimuleren van een cultuur van kennisdeling binnen de organisatie. Dit kan helpen om verlies van kennis en expertise te voorkomen en de organisatie te laten groeien en innoveren.

Tips om verlies van kennis te voorkomen



Stuur aan op directe kennisdeling

Kennis die direct wordt overgedragen van de ene collega op de andere noemen we directe kennisdeling. De medewerker die de relevante kennis bezit draagt deze kennis zonder tussenkomst van een medium over. Een offline klassikale training of presentatie is hiervan een goed voorbeeld. Met behulp van een leerplatform kan je eenvoudig een trainingen organiseren en promoten. Je kan collega's uitnodigen om zo'n fysieke kennisdeling bij te wonen of ze te verplichten aan te sluiten. Hiermee stimuleer je kennisoverdracht en voorkom je dat kennis verloren gaat.



Richt indirecte kennisdeling efficiënt en digitaal in

Indirecte kennisdeling is het delen van kennis met tussenkomst van een medium. Hiermee wordt de kennis losgekoppeld van de medewerker die het bezit en opgeslagen in digitale of geschreven vorm. Met het Studytube-leerplatform stel je medewerkers eenvoudig in staat om zelf een digitale leerlijn te maken met behulp van onze [Auteurstool](#). Zo'n training is te vinden in de online bibliotheek en te volgen door iedereen binnen de organisatie. Zulke trainingen helpen nieuwe medewerkers bij hun onboarding en kan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroten.



Voorkom een kennisvlucht

Een goede offboarding-procedure is van groot belang bij het borgen van kennis binnen organisaties. Bij het vertrek van een medewerker kan belangrijke kennis en expertise verloren gaan. Een goede offboarding-procedure zorgt ervoor dat deze kennis behouden blijft en overgedragen wordt aan andere medewerkers. Dit kan bijvoorbeeld door het organiseren van exit-interviews, waarin de vertrekkende medewerker zijn of haar kennis en expertise kan overdragen aan collega's. Daarnaast kan een kennisoverdrachtsplan worden opgesteld, waarin wordt beschreven welke kennis en informatie overgedragen moet worden aan welke medewerkers. Door het zorgvuldig en gestructureerd overdragen van kennis en expertise kan een organisatie voorkomen dat waardevolle informatie verloren gaat en kan de continuïteit van de bedrijfsvoering gewaarborgd worden. Ook bij dit proces is het handig om deze kennis digitaal op te slaan in een leerplatform.



2. De uitdaging van versnipperde en ongrijpbare kennis

Als organisatie wil je constant vooruit bewegen en blijven innoveren. Versnipperde kennis kan echter roet in het eten gooien. Als kennis decentraal verspreid is binnen de organisatie is het moeilijk om hierop voort te bouwen. Daarnaast kan het leiden tot verkeerde beslissingen, het ontbreken van totaalbeeld en remt het innovatie.

Inefficiëntie en verkeerde beslissingen

Versnipperde kennis binnen organisaties kan leiden tot inefficiëntie en vertraging bij het oplossen van problemen. Als kennis verspreid is over verschillende afdelingen of medewerkers binnen een organisatie, kan het moeilijk zijn om snel de juiste informatie te vinden en deze op de juiste manier toe te passen. Dit kan leiden tot miscommunicatie, vertragingen en zelfs tot verkeerde beslissingen.

Ontbreken van het grote geheel

Een ander nadeel van versnipperde kennis is dat het moeilijk kan zijn om een totaalbeeld te krijgen van wat er speelt binnen een organisatie. Als kennis verspreid is, kan het lastig zijn om het grotere geheel te zien. Dit kan leiden tot onvolledige analyses en beslissingen die niet optimaal zijn afgestemd op de behoeften van de organisatie.

Een rem op innovatie

Ten slotte kan versnipperde kennis leiden tot een gebrek aan innovatie. Als medewerkers niet op de hoogte zijn van de kennis en ervaring die binnen andere delen van de organisatie beschikbaar is, kan het moeilijk zijn om nieuwe ideeën te ontwikkelen en deze te implementeren. Dit kan leiden tot gemiste kansen en een gebrek aan concurrentievoordeel ten opzichte van andere organisaties.

Tips om versnipperde kennis te centraliseren



Creëer een centrale kennisbank

Een centrale kennisbank kan dienen als een enkele bron van waarheid voor de organisatie. Door informatie op één plek op te slaan, is het gemakkelijker om snel de juiste informatie te vinden en te delen. Het is zo ook makkelijker om kennis continu te actualiseren. Dit kan ook leiden tot meer samenwerking tussen afdelingen en een beter begrip van het grotere geheel. Je kan bijvoorbeeld een digitale plek inrichten in je online leerplatform waar je alle kennis die medewerkers bezitten bundelt.



Promoot kennisdeling

Het organiseren van regelmatige kennisdelingsactiviteiten kan helpen bij het delen van informatie tussen verschillende afdelingen en individuen. Dit kan variëren van regelmatige vergaderingen tot teambuildingsactiviteiten. Het doel is om communicatie te bevorderen en werknemers aan te moedigen om kennis en ervaring te delen. Zulke activiteiten zijn eenvoudig te organiseren met behulp van een leerplatform. Je kan extra nadruk leggen op dit initiatief door het bijvoorbeeld op te nemen in je [leerstrategie](#).



Investeer in leren en ontwikkelen

Door te investeren in opleidingen en de ontwikkeling van medewerkers, kunnen organisaties ervoor zorgen dat medewerkers beschikken over de nodige kennis en vaardigheden om hun werk goed uit te voeren. Ook kan je medewerkers motiveren om de kennis die zij opdoen te delen met hun collega's. Dit kan bovendien leiden tot meer innovatie binnen de organisatie, omdat werknemers worden aangemoedigd om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken en deze te delen met anderen.

3. De kosten van een gebrek aan kennisdeling

Als er binnen de organisatie weinig tot geen kennisdeling plaatsvindt, kan dat aardig in de kosten lopen. Denk er maar eens over na: hoe vaak heb je informatie nodig die enkel in het hoofd van een collega zit? Heen en weer communiceren leidt tot vertraging, fouten en gemiste kansen. In dit hoofdstuk zetten we de kostendrijvers van een gebrek aan kennisdeling onder elkaar.

Dubbel werk en verspilde tijd

Als medewerkers binnen een organisatie niet op de hoogte zijn van de kennis en expertise van hun collega's, kan dit leiden tot dubbel werk en verspilde tijd. Medewerkers besteden bijvoorbeeld tijd aan het oplossen van een probleem dat al eerder is opgelost door een andere afdeling of collega. Dit kan leiden tot inefficiëntie en vertragingen bij het voltooien van taken.

Fouten en herstelwerkzaamheden

Een gebrek aan kennisdeling kan ook leiden tot fouten en herstelwerkzaamheden. Als een medewerker niet beschikt over de juiste informatie om een taak goed uit te voeren, kan dit leiden tot fouten en problemen in de toekomst. Dit kan extra tijd en middelen vereisen om de fouten te herstellen en de problemen op te lossen, wat op zijn beurt kan leiden tot hogere kosten.

Gemiste kansen

Een gebrek aan kennisdeling kan ook leiden tot gemiste kansen voor groei en innovatie. Als werknemers niet op de hoogte zijn van de kennis en expertise van anderen binnen de organisatie, kunnen ze kansen missen om nieuwe ideeën te ontwikkelen en te implementeren. Dit kan leiden tot een gebrek aan concurrentievoordeel en het missen van kansen om de organisatie te laten groeien en te verbeteren. Wat vervolgens weer leidt tot gemiste omzet.

Tips om tijd en geld te besparen



Investeer in technologie

Door te investeren in een online platform dat kennisborging en -deling mogelijk maakt, kan je als organisatie tijd en geld besparen. Medewerkers zijn sneller in staat om een probleem op te lossen of taak uit te voeren als zij die kennis niet zelf bezitten. Door in de centrale online omgeving op zoek te gaan naar de juiste kennis winnen zij tijd. Zij hoeven niet eerst op jacht te gaan naar de juiste persoon binnen de organisatie die relevante kennis bezit en een meeting in te plannen om de kennis eigen te maken. Dit gehele proces is te condenseren in de online omgeving waar de nodige info in een digitale leerlijn of presentatie is opgeslagen.



Medewerkers sneller aan de slag

Door interne kennis om te zetten in trainingen en presentaties en die in te zetten tijdens de onboarding van medewerkers, zijn zij sneller up-to-date. Nieuwe medewerkers kunnen in eigen tijd en onafhankelijk van locatie kennis opdoen die anders in de hoofden van collega's gevangen zat. Hierdoor hoeven zij niet eindeloos meetings te organiseren met collega's die al volle agenda's hebben. Hiermee doen zij sneller kennis op die relevant is voor het uitvoeren van hun werk en dat scheelt tijd en geld.



Slimme automatiseringen

Met behulp van onze [automatische triggers](#) kan je delen van het proces rondom kennisdeling en -borging automatiseren. Nadert een medewerker zijn pensioenleeftijd, of is het einde van zijn contract in zicht? Dan wordt er automatisch een bericht verstuurd met de vraag om kennis te borgen in de online leeromgeving met behulp van bijvoorbeeld onze Auteursstool. Ook bij het delen van kennis zijn deze triggers waardevol. Zo kunnen nieuwe medewerkers hiermee automatisch de juiste leerlijnen voorgeschoteld krijgen als zij aan hun onboarding beginnen.



Meer weten?

Als jij jouw medewerkers optimaal wilt faciliteren in een leven lang leren, neem dan eens vrijblijvend contact op met Mitch Nijburg. Mitch kan je alles vertellen over hoe het alles-in-één leerplatform van Studytube onze klanten hierbij helpt.

mitch@studytube.nl

+31 6 45 46 34 74

STUDYTUBE

Designed with
your future
in mind.

www.studytube.nl

Danzigerkade 17,
1013 AP Amsterdam

info@studytube.nl

Service: 020 - 779 69 94
Office: 020 - 233 02 17