

Behoud van kennispotentieel voor de organisatie

Adv. TORREELE Frederik
Diensthofd Middelenbeheer
Coördinatie-en Steundirectie West-Vlaanderen

Kennisbeheer

= het geheel van **processen** om

KENNIS

*te registreren en te verspreiden,
te delen en te ontwikkelen*

ontwikkeld door een organisatie
teneinde haar **strategische**
doelstellingen te bereiken

Definitie FOD P&O



Strategische kennisflow creëren



Strategische kennisflow

- Risico-analyse (CP3,...)
 - Kritieke kennisdomeinen
 - Schaarste, kerntaken, complex kader,...
 - “Weten wat je weet en wie wat weet”

- Kritieke kennisdomeinen
 - Tools, mechanismen, beleid en structuren voor
 - Kennisdeling en -overdracht
 - Kennisontwikkeling
 - Kennisvalidatie en –valorisatie (bvb. ervaren medewerkers?)
 - Vereist vaak veel sensibilisering en communicatie

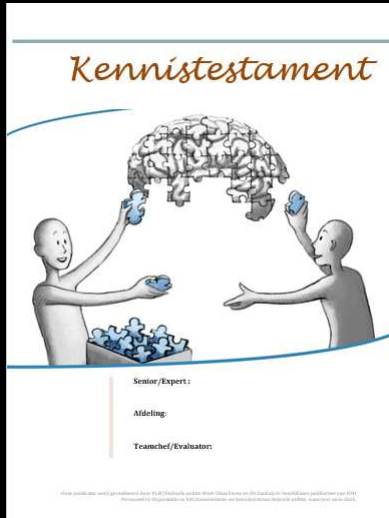
(HR-)handvaten voor optimalisatie/behoud kennispotentieel

- Rekrutering/Mobiliteit
- Detachering (tijdelijk)
- Consulting
- Erkennen expertise
 - Statutaire mogelijkheden?
- Functiebeschrijvingen & evaluatiecyclus
 - (=bewustwording van de job en de er aan gelinkte kennis)
- Loopbaanontwikkeling (POP) en talentmanagement
- Exitgesprekken (-en processen!)
- Jobrotatie (kennis en mogelijkheden van en binnen uw organisatie ontdekken!)
- Mentor/peterschap
- Expliciteren impliciete kennis
 - Memo, kennistestament, tools FOD P&O -> overdracht expliciete kennis
- (Kennis)Netwerkorganisatie
 - CoP (Community of practice) -> delen impliciete kennis
 - Centrex
 - Integratie in politie-onderwijs en -onderzoek

Tools voor kennisoverdracht



memo tool voor kennisoverdracht



- ▶ Home
- ▶ Beleid en organisatie
- ▶ Personeel
 - ▶ News
 - ▶ Human resources
 - ▶ Personeelsbeheer
 - ▶ Bevordering en selectie
 - ▶ Mobiliteit en vacatures
 - ▶ Welzijn op het werk
 - ▶ Opleiding
 - ▶ Statuut
 - ▶ Communicatie
 - ▶ Medische dienst
 - ▶ Steunaanbod personeel
 - ▶ GPI 20
 - ▶ GPI20_ZONE
- ▶ Logistiek
- ▶ Documentatie
- ▶ Telematica
- ▶ Financiën
- ▶ Steunaanbod
- ▶ Mijn site

- ▶ Nuttige Links
- ▶ Federale politie
- ▶ Lokale politie
- ▶ SSGPI
- ▶ Sociale dienst
- ▶ For-Cms

HUMAN RESOURCES

DIENT GELIJKHEID EN DIVERSITEIT

- ▣ Algemeen
- ▣ Netwerk diversiteit
- ▣ Opleidingen diversiteit
- ▣ "Mosaic" database
- ▣ Contact

MOTIVATIE

- ▣ Algemeen
- ▣ Contactpersonen
- ▣ Netwerk motiv-actie DGS
- ▣ Publicaties

ABSENTEÏSME

- ▣ Algemeen
- ▣ Actieprogramma
- ▣ Publicaties
- ▣ Medische controle
- ▣ Opleidingsaanbod

KENNISOVERDRACHT

- ▣ Algemeen
- ▣ Memo
- ▣ Methodologie van kennisoverdracht

Deze Memo kan samen met de algemene methodologie van kennisoverdracht worden gebruikt.

De Memo bestaat uit twee delen:

- het eerste is een kader met de gegevens van de senior.
- het andere is een vragenlijst die de senior verzocht wordt in te vullen.

In dit tweede deel wordt de werkwijze van de senior uitgelegd. Om zijn ontwikkeling te vergemakkelijken kan de senior de Takenkaart gebruiken. Deze tool wordt ook uitgangspunt in de algemene methodologie van kennisoverdracht.

algemene methodologie van kennisoverdracht is een studie waarin de verschillende stappen worden uiteengezet om een gestuurd kennisoverdracht te realiseren. De werkwijze en de verschillende instructies hiervoor worden erin uiteengezet.

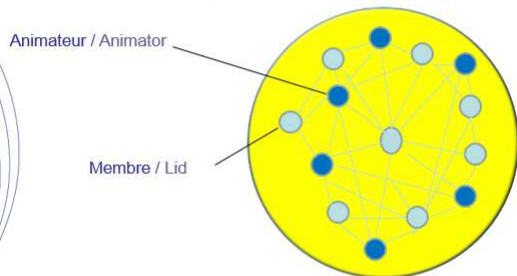
Naam: _____

Voornaam: _____

Dienst: _____

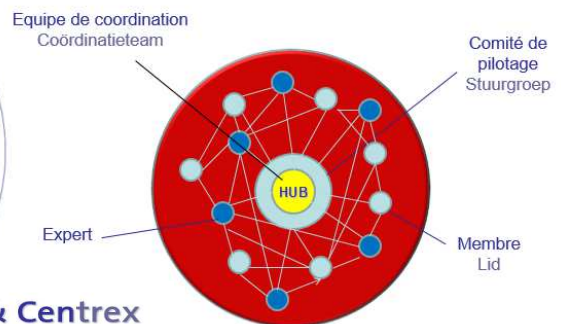
Datum van opmaak: _____

Fonctionnement d'une CoP / Werking van een CoP

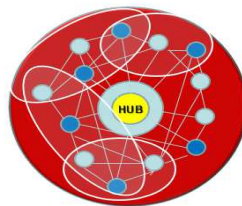


- "Conseiller KM" / "Adviser KM" = coach
- Enregistrement et visibilité / Registratie en zichtbaarheid

Fonctionnement d'un CENTREX / Werking van een CENTREX



CoP & Centrex



- Een Centrex kan bestaan uit meerdere, specifiekere 'praktijkgemeenschappen'

Stellingen

1/ Moet behoud van kennispotentieel deel uitmaken van een groter concept als kennismanagement?

Hoe kunnen we het kennismanagement concreet uitbouwen en implementeren zodat alle medewerk(st)ers in hun loopbaanfasen voldoende ondersteuning vinden bij het uitoefenen van hun job?

2/ Kennis overdragen bij einde loopbaan is niet relevant gelet op de steeds wijzigende maatschappelijke tendensen

3/ Als de medewerk(st)er de pensioenleeftijd heeft behaald is hij/zij een ideale mentor