

Het Sferenmodel

Wordt kennis voldoende gedeeld?

Misschien heeft uw organisatie wel de juiste kennis en competenties in huis, maar stroomt de (ervarings)kennis onvoldoende.

In hoeverre rioleringsmedewerkers hun kennis en ervaringen binnen de organisatie (kunnen) delen, kunt u in kaart brengen met het zogenaamde Sferenmodel (zie schema 1).

Door het Sferenmodel te gebruiken, krijgt u antwoord op vragen als:

- Voelt de rioleringsprofessional zich goed in de organisatie?
- Wordt er geluisterd naar de praktijkervaringen van medewerkers in het veld?
- Wisselen medewerker, management en bestuur kennis en ervaringen uit?

Kortom: stroomt de ervaringskennis of

blijft deze opgesloten binnen de sferen? Dat is belangrijk, omdat de gemeentelijke organisatie zo in elkaar moet zitten dat alle betrokkenen hun taken goed kunnen uitvoeren. Als het college bijvoorbeeld een GRP behandelt, is het handig als B&W de verhalen van de rioleringsmedewerkers kent.

Schaduw

Een belangrijke indicator van hoe goed kennis in uw organisatie stroomt, is de omvang van 'schaduw'. Medewerkers voeren werkzaamheden uit die ze moeten doen vanuit hun formele takenpakket én waarvan ze zelf vinden dat ze ze moeten doen. Als deze twee soorten werkzaamheden elkaar niet overlappen, voeren mensen steeds meer activiteiten uit buiten het licht van de

organisatie (in de schaduw), zelfs buiten de formele werktijden. Enige schaduw is gezond. Maar als de schaduw te groot wordt, gaat dat ten koste van het werkplezier en de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker. En daarmee ten koste van de organisatie als geheel.

Oplossingsrichting

Als blijkt dat de schaduw in uw organisatie toeneemt of te groot is, kunt u overwegen om zogenaamde werkplaatsen te organiseren. U kunt deze beschouwen als een soort kennis-acupunctuur. Op kleine, lokale en concrete projecten brengt u sferen met elkaar in gesprek.

1 De sferen en de schaduw

