

Quick Scan Kennisprocessen

Organisatie:	Onderdeel:
Naam:	Groep:
Functie:	Datum:

Stellingen

	Zeer mee oneens			Zeer mee eens	
	1	2	3	4	5
A. Kennis-awareness (Inventariseren benodigde en beschikbare kennis)					
1. De organisatie weet welke kennis aanwezig en in de toekomst (2 jaar) nodig is om haar doelen te realiseren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. De medewerker weet welke kennis aanwezig en nodig is om zijn werk te kunnen doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. De organisatie weet welke kennis uniek is in vergelijking met die van haar concurrenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. De medewerkers weten wie experts / sleutelfiguren zijn op bepaalde kennisgebieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Het vaststellen van het onderscheid tussen de benodigde kennis en de beschikbare kennis is een proces dat periodiek en gesystemiseerd plaats vindt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. De organisatie onderkent het verschil tussen kennis (in hoofden van medewerkers) en informatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. De organisatie onderkent de rol van kennis en stuurt hier zichtbaar op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Kennis en informatie binnen onze organisatie bevindt zich op het juiste moment op de juiste plaats in de juiste vorm en in de juiste kwaliteit (actueel, betrouwbaar, kostenrenderend en direct toepasbaar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B. Kennisverwerving (Van buiten naar binnen de organisatie)					
9. Medewerkers volgen structureel opleidingen, trainingen en seminars met als doel hun kennis op peil te houden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. De experts in de organisatie zorgen ervoor dat zij op hun gebied koploper blijven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. De organisatie haalt ontbrekende kennis van buiten de organisatie binnen door bijvoorbeeld het kopen van patenten, licenties of het inhuren van adviseurs of experts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. De opleidingsinspanningen zijn er expliciet op gericht medewerkers optimaal toe te rusten voor hun (toekomstige) taak in de organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. De organisatie verkrijgt nieuwe kennis door samenwerking met bijvoorbeeld concurrenten, leveranciers, universiteiten of andere instellingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. De organisatie selecteert nieuwe mensen op het bezit van ontbrekende kennis of competenties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. De medewerkers binnen de organisatie weten precies waar of bij wie ze bepaalde informatie/kennis kunnen vinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. De organisatie heeft doelen geformuleerd voor het activeren van relevante kennis voor de organisatie voor de komende periode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C. Kennisdeling (binnen de organisatie)					
17. Nieuwe medewerkers worden gedurende hun inwerkperiode begeleid bij het wegwijs worden in de organisatie bijvoorbeeld met behulp van een mentor, inwerkprogramma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. In de organisatie is het delen van kennis een natuurlijk proces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. De organisatie zet hulpmiddelen in (zoals intranet, memo's) om nieuw ontwikkelde kennis (door de organisatie) onder de betrokken medewerkers te verspreiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. De experts / senior medewerkers in de organisatie leiden hun 'gezellen' op zodat deze zelf expert kunnen worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. De medewerkers binnen de organisatie wisselen regelmatig kennis en ervaring uit volgens een georganiseerd verband (zoals forumdiscussies, presentaties, tele-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stellingen	Zeer mee oneens		Zeer mee eens		
<i>conference)</i>					
22. De organisatie heeft doelen geformuleerd voor het intern (binnen de organisatie) verspreiden van kennis voor de komende periode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Binnen de organisatie kunnen de medewerkers opzoeken wie op welk gebied expert is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. De organisatie kent een actieve informatie uitwisseling in de 'wandelgangen' (informele circuit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D. Kenniscreatie	1	2	3	4	5
25. In de organisatie heerst een klimaat dat nieuwe ideeën een kans geeft en dat het ondernemen van nieuwe dingen stimuleert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. In de organisatie worden knelpunten en problemen gezien als aanleidingen voor kennisontwikkeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. In de organisatie zijn formele structuren aanwezig waarin verschillende disciplines/afdelingen in teamverband samenwerken aan nieuwe producten/diensten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. In de organisatie bespreken collega's problemen en fouten openlijk zodat oplossingen gevonden kunnen worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Tussen de medewerkers vinden voldoende dialogen plaats om elkaar te stimuleren tot ontwikkeling van kennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Medewerkers hebben voldoende ruimte (tijd en geld) voor de ontwikkeling van kennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. De organisatie heeft een toekomstvisie zodat het mogelijk is te bepalen welke ideeën moeten worden uitgewerkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. De medewerkers kunnen eigen projecten inbrengen waarvoor de organisatie tijd en middelen beschikbaar stelt of die in leergroepen worden ingebracht (action learning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E. Kennisborging	1	2	3	4	5
33. De kennis die nodig is voor het realiseren van het primaire proces is vastgelegd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. De organisatie heeft een bibliotheek, documentatiecentrum of open-leercentrum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Binnen de organisatie worden op formele wijze problemen en klachten en de eventuele oplossingen geregistreerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. De organisatie heeft een structuur/procedure waardoor medewerkers die nieuwe kennis hebben opgedaan, deze delen met één of meer collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. De organisatie heeft vastgelegd welke specifieke kennis bij de verschillende professionals aanwezig is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. In de organisatie hebben bepaalde functionarissen de taak om de relevante kennis systematisch vast te leggen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. De organisatie bericht via een formeel overleg welke kennis nieuw is vastgelegd, waar het is te vinden en via welke zoekstructuur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Er zijn regels of procedures aanwezig om in archief/databank vastgelegde kennis regelmatig te schonen, zodat verouderde, niet relevante kennis wordt verwijderd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F. Kennisbenutting	1	2	3	4	5
41. De organisatie gebruikt haar kennis actief om bedrijfsprocessen / procedures te verbeteren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. De organisatie heeft inzicht in wie welke projecten / werkzaamheden verricht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. De medewerkers beoordelen zichzelf op eigen kwaliteiten (zelfkennis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Medewerkers laten zich door afnemers en collegae beoordelen door middel van projectevaluaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. De organisatie gebruikt haar bestaande kennis op creatieve wijze voor nieuwe toepassingen / producten / diensten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stellingen	Zeer mee oneens		Zeer mee eens		
46. Medewerkers publiceren en spreken op seminars, congressen en dergelijke om de kennis die de organisatie heeft naar buiten te presenteren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. De organisatie combineert (geformaliseerd) haar kennis over de markt(ontwikkeling) en de kennis op het eigen vakgebied om nieuwe producten / diensten te ontwikkelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. De organisatie heeft doelen geformuleerd voor het benutten van kennis door de organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

G. Kennisexploitatie	1	2	3	4	5
49. De organisatie kent de omzet- en winstbijdrage van bepaalde kennisgebieden en stuurt hierop	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. De keuze om kennis te verwerven door middel eigen kennisontwikkeling, inhuur van externen, samenwerking of inkoop wordt mede genomen op basis van een de geschatte waarde van deze kennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. De meeste aanwezige kennis wordt bewust geëxploiteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. De individuele omgang met kennis door medewerkers wordt periodiek besproken en gewaardeerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Kennis (immateriële activa) staat op de balans en/of wordt besproken in het jaarverslag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. De organisatie gebruikt een methode voor rendement- of waardebeoordeling van kennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Inschatting is dat de marktwaarde van de organisatie hoger is dan de boekwaarde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. De directie beschouwt personeel als menselijk kapitaal en handelt hiernaar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H. Kennislering (evalueren, leren en waarderen kennisprocessen en kennisacties)	1	2	3	4	5
57. We evalueren acties die gericht zijn op de verbetering van kennismanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. De organisatie hanteert naast projectdoelen en -resultaten ook leerdoelen en leerrendement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Medewerkers worden gewaardeerd op hun bijdrage aan kennismanagement, zoals de bijdrage aan ontwikkeling van anderen of de bijdrage aan ontwikkeling van hun vakgebied	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Aspecten van kennismanagement worden geëvalueerd met klanten, partners en / of leveranciers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Leren (zowel individueel als collectief) vormt een belangrijk dagelijks aandachtspunt van het management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. De organisatie is aan te merken als een 'lerende organisatie'	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Fouten maken mag, indien hiervan geleerd wordt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Onze inschatting is dat tenminste 60% van de kennis van de medewerkers die het primaire proces uitvoeren nodig is om de organisatiedoelen te realiseren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vul het aantal punten in onderstaande matrix in en bereken de score.

Kennisproces	Vragen	Aantal punten ¹	N.B. Een lage score voor een kennisproces hoeft niet per definitie te leiden tot een verbeteractie voor dit kennisproces. De 'ideale' score-verdeling van de kennisprocessen heeft relatie met het type organisatie en beleid! Een relatief hoge score op A, B en H is veelal wenselijk.
A. Kennis-awareness	1 t/m 8		
B. Kennisverwerving	9 t/m 16		
C. Kennisdeling	17 t/m 24		
D. Kenniscreatie	25 t/m 32		
E. Kennisborging	33 t/m 40		
F. Kennisbenutting	41 t/m 48		
G. Kennisexploitatie	49 t/m 56		
H. Kennislering	57 t/m 64		
Totaal		(max. 500)	

¹ Maximaal 40 punten haalbaar per kennisproces.

KULTIFA