

MENSENWERK

Andermans spiekbriefje

De moderne leuze 'kennis delen is kennis vermeederen' klinkt goed, maar is te mooi om waar te zijn

bemiddeling, scholing en bevordering. Straks kan geen werkgever meer zeggen: voor u geen scholing, want u gaat toch over een paar jaar met pensioen. Een goede maand later mengde de Sociaal-Economische Raad, (vakbonden, werkgeversorganisaties en 'onafhankelijke' kroonleden) zich in de discussie met een omvangrijk advies Bevordering arbeidsdeelname ouderen. Dat was in hoog tempo geschreven – het advies werd vorig jaar mei gevraagd door minister De Vries en staatssecretaris Hoogerworst van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Logisch, die haast, vakbonden en werkgevers zien de om zich heen grijpende personeelsschaarste. Toch vragen ze een financieel steuntje in de rug voor het bedrijfsleven. Werkgevers moeten meer aan ouderenbeleid doen, adviseert de SER, en dat houdt vooral ook scholing in een loopbaanbeleid in. Meteen oppert zij werkgevers die 55-plussers in dienst nemen een vaste aftrek toe te kennen op werkgeverspremies die ze moeten betalen.

Sinds juni vorig jaar geldt de Wet fiscale behandeling van pensioenen, die flexibele pensioenering en het omzetten van vut-regelingen in pre-pensioenregelingen moet vergemakkelijken. Doorwerken tot zeventig jaar met extra pensioenopbouw is nu fiscaal makkelijk. Dan is zelfs een pensioen van 100 procent van het laatst verdiende loon haalbaar. Her en der komt de mogelijkheid om tot je 70ste jaar te blijven werken ook (weer) echt voor in pensioenregelingen. Het belangrijkste is het makkelijker omzetten van vut in flexibel pensioen, vaak in combinatie met een verhoging van de ingangsheeftijd.

En de sancties, die ouderen onder druk moeten zetten om langer te blijven werken? Werkloze late vijftigers (57½-plus) hoefden zich tot voor kort niet eens meer in te schrijven bij het arbeidsbureau. Sinds enige tijd geldt er weer een inschrijvingsplicht en de verplichting om aangeboden werk te aanvaarden. Sollicitatieplicht is er nog niet bij, maar dat lijkt een kwestie van tijd, als de arbeidsmarkt nog krappert wordt. *Paul de Hen*

Een veel gebezigde uitdrukking in de moderne economie is 'kennis delen is kennis vermeederen'. De leuze klinkt logisch. Op het eerste gezicht is er weinig tegen in te brengen. Als je probeert je voor te stellen hoe 'kennis delen' in zijn werk gaat, voel je weldra nattigheid. Laat bijvoorbeeld een historicus en een econoom kennis delen. '1600 - Slag bij Nieuwpoort,' zegt meneer A tegen mevrouw B. 'Solvabiliteit is het vermogen om bij liquidatie aan je financiële verplichtingen te voldoen,' doet mevrouw B een duit in het zakje. Meneer A: '1602 - Maurits veroverd na langdurig beleg Grave.' Mevrouw B: 'Liquiditeit is het vermogen om de direct opeisbare vorderingen uit te betalen.'

Een dergelijke manier van kennis delen, gaat het ene oor in en het andere oor uit. Kortom, wie de moeite neemt na te denken in plaats van na te praten, vermoedt al gauw dat de leuze 'kennis delen is kennis vermeederen' te mooi is om waar te zijn. Wie vervolgens het door Focus Conferences georganiseerde college volgt van Joseph Kessels, partner in Kessels & Smit (The Learning Company) en hoogleraar bedrijfsopleidingen aan de Universiteit Leiden en de Universiteit Twente, wordt geheel in dat vermoeden bevestigd.

Kessels laat een fruitige tomaat zien. Volgens hem is het een bijzonder exemplaar, want hij is al zeven maanden oud. Doordat het ding genetisch gemodificeerd is, rot hij niet. De in de tomaat vervatte kennis maakt de vrucht uniek. Ofschoon Kessels de tomaat in zijn hand houdt, heeft hij de kennis nog niet in handen. Vervolgens pakt Kessels het onderzoeksrapport met informatie over de genetische structuur van de tomaat. 'Bezit ik nu de kennis om de tomaat genetisch te modificeren?' wil Kessels weten en concludeert na samenspraak met de zaal dat de in het rapport vervatte kennis alleen betekenis heeft voor biochemici.

Dan vertelt Kessels dat hij graag het pianoconcert van Ravel zou willen spelen. Hij laat de zaal luisteren naar een cd met een vertolking van Krystian Zimerman. 'Op de cd is de kennis van Zimerman vastgelegd. Maar ook al luister ik daar heel vaak naar, dan kan ik het stuk nog steeds niet zelf spelen. Zelfs als ik de partituur er bijhaal – ik kan noten lezen – en ik lees mee, kan ik daardoor nog niet het concert spelen. De enige manier om dat te leren is om aan de piano te gaan zitten en het stuk noot voor noot te spelen,' aldus Kessels.

'Veel van wat tegenwoordig "kennis" wordt ge-

noemd, is informatie over de bekwaamheid van een ander,' concludeert hij, 'maar het is niet de bekwaamheid zelf.' Daarom meent Kessels ook dat je kennis niet kunt kopen. 'Kennis is een bekwaamheid of competentie en die kun je evenmin overdragen of delen, maar die bekwaamheid moet iedere medewerker zelf verwerven.'

Ook wat er in zogenaamde kennissystemen is vastgelegd, is vaak niet meer dan de informatie over de bekwaamheid van een ander. Kessels wil daar niet denigrerend over doen. Zoals het voor een pianist noodzakelijk, maar niet voldoende is om de partituur van een pianoconcert te kunnen lezen, zo kan ook kennis nemen van informatie uit databases een goede ondersteuning zijn. Maar het is nooit voldoende om een bekwaamheid te verwerven. Dat iets een schat aan informatie bevat, zegt weinig. 'Je pakt toch ook niet het telefoonboek om te bedenken wie je zal gaan bellen?' stelt Kessels laconiek vast. 'Je moet weten wat je zoekt.'

In een poging hun medewerkers onderling kennis te laten delen, willen veel organisaties dat hun medewerkers hun werkzaamheden documenteren, formaliseren en in een database opslaan. Om dat telkens aan het eind van de dag te doen vergt meer discipline dan de meesten kunnen opbrengen, zeker wanneer na korte tijd de lol van het nieuwe af is. Dan is het geen 'kennis delen' meer, maar 'gegevens inkloppen'.

Voor de gebruikers is het systeem weinig interessant. Bovendien zit het op een gegeven moment zo propvol informatie dat eventuele gebruikers door de bomen het bos niet meer zien. Ze stappen heel ouderwets naar een collega en vragen wat ze willen weten. Het is de stellige, en op onderzoek gebaseerde overtuiging van Kessels dat werken met kennissystemen alleen nuttig is (in de zin van dat je erdoor leert relevante informatie op te sporen en daarmee nieuwe kennis leert te ontwikkelen), als je zelf aan het ontwerp van het systeem hebt meegewerkt.

Het is waarschijnlijk vergelijkbaar met de ervaring van vroeger op school, toen een goed spiekbriefje maken eigenlijk al genoeg was om een proefwerk te leren. Als je daaraan voldoende tijd had besteed, hoefde je het niet meer te gebruiken. Wie echter andersmans spiekbriefje onder het kopieerapparaat legt (is er een efficiëntere manier van 'kennis delen'?) weet niet waar hij zoeken moet en wordt er weinig wijzer van.



door ANNEGREET VAN BERGEN