



BOA zijn is een vak: hoe deel je dat vakmanschap?

De Week van de BOA in september kent een aantal thema's, die allemaal min of meer met kennis te maken hebben: informatie delen, samenwerking, imago, onderwijs, wet- en regelgeving en uitrusting. Het gaat ook om het delen van (operationele) ervaringen en tactische sturing en beïnvloeding. Daarnaast wordt in ieder nummer van dit blad onder de titel 'Boa zijn is een vak' een leerzaam beeld gegeven van een boa in het veld.

Ontmoetingen en publicaties zijn manieren om kennis die voor een groot deel in het hoofd van de mensen zit te delen. De kennis die aanvankelijk alleen in het hoofd van bijvoorbeeld de boa aanwezig was, is op dat moment expliciete kennis geworden: wij kunnen er allemaal kennis van nemen en ervan leren. De (niet zichtbare) kennis in het hoofd noemen we stilzwijgende of impliciete kennis. Als die kennis op een of andere wijze wordt vastgelegd, zoals in publicaties, noemen we het expliciete kennis. Het is belangrijk dat impliciete kennis wordt doorgegeven aan de volgende generatie boa's zodat kennis behouden blijft en verder ontwikkeld kan worden.

In deze publicatie ga ik in op die twee verschillende soorten kennis en besteed ik aandacht aan de gevolgen daarvan voor de overdracht van die kennis. Het vorige nummer van Dier & Milieu (nr. 3)

In ieder nummer van dit blad onder de titel 'Boa zijn is een vak' wordt een leerzaam beeld gegeven van een boa in het veld.

HandHaving
DIER & MILIEU
opgericht 12 Jul 1978
volkblad voor handhavers
www.peltiedierenmilieu.nl
jaargang 88, oktober 2014/5

In dit nummer o.a.:
• Uit de praktijk
• Boa zijn is een vak
• Een mooi stukje Nederland
• Vissen met levend aas geen misdrijf
• Duurzame energie en de risico's van co-vergisting

5



Wat maakt dat iemand een goede boa is en een ander een minder goede boa, maar bijvoorbeeld wel een goede toezichthouder?

biedt voldoende materiaal ter illustratie van mijn nieuwe vakgebied 'kennismanagement'. Ik versta daaronder: het actief sturen op het ontwikkelen, delen (borgen), toepassen en evalueren van kennis die van belang is voor het behalen van de doelen van de organisatie. Het is een continue en zich herhalend proces, waarbij het de kunst is de (juiste) kennis te laten stromen tussen de (juiste) mensen. Barrières die dat voorkomen dienen zoveel mogelijk te worden weggenomen.

Impliciete en expliciete kennis (of informatie)

Impliciete kennis is kennis die in iemands hoofd zit en die zich niet gemakkelijk laat vastleggen voor anderen. Het zijn iemands ervaringen, vaardigheden en houding, opgebouwd over een reeks van jaren. Je zou dit soort kennis ook aan kunnen duiden als 'vakmanschap'. Wat maakt dat iemand een goede boa is en een ander een minder goede boa, maar bijvoorbeeld wel een goede toezichthouder?

Beiden hebben vakkennis, maar het zijn vooral hun ervaring, vaardigheden en houding die bepalen of ze geschikt zijn als boa of als toezichthouder.

Expliciete kennis is kennis die eenvoudiger is vast te leggen (op papier of digitaal) en met anderen gedeeld kan worden. Deze kennis wordt daarom ook wel aangeduid met informatie of vakinhoudelijke kennis. Bijvoorbeeld regelgeving en uitspraken van rechters. Het op correcte wijze interpreteren van regelgeving of jurisprudentie, waardoor het ook toepasbaar is in een bepaalde situatie, vereist vaak weer impliciete kennis. Voor een voorbeeld hiervan kan ik verwijzen naar mijn eigen publicatie in het vorige nummer van Dier & Milieu met als titel 'Afval of grondstof'. De kennis die ik over dat onderwerp deels in mijn hoofd had zitten en deels reeds had verzameld in een mapje, heb ik voor u vastgelegd in deze publicatie. Alle recente ontwikkelingen op dit gebied heb ik onder uw aandacht gebracht, afzonderlijk en in samenhang met elkaar, en daar mijn standpunten aan toegevoegd. Ook prettig voor mijzelf: kan ik het mapje 'deleten'.

Het allergrootste deel van onze kennis is impliciete kennis. Zelfs de meest conservatieve schattingen gaan ervan uit dat 80% van onze kennis impliciet is en dat dus 'slechts' 20% uit expliciete kennis bestaat. Bovendien ontwikkelt onze impliciete kennis zich razendsnel. Expliciete kennis is – afhankelijk van het vakgebied – bijna al verouderd op het moment dat het wordt vastgelegd. De halfwaardetijd (levensduur) van vakkennis bedraagt gemiddeld tussen de 3 maanden en 1 jaar en wordt steeds korter. Het opslaan en beheren hiervan is niet altijd kosteneffectief.

Kennis delen

Als we praten over kennis delen met elkaar dan wordt vaak en voor het grootste deel de vakkennis bedoeld. Zo ook in de laatste publicatie waarin de NVWA-boa Willem Rook de hoofdrol speelt. Ik citeer een stukje tekst onder het kopje 'Kennis en informatie zijn er om te delen':
'Alle teamleden delen de liefde voor de natuur, maar allemaal hebben ze hun eigen specialisme (of hobby). In groepjes van drie of vier collega's diepen ze in zogenaamde verdiepinglijnen bepaalde onderwerpen verder uit. Zo hebben Willem en Arno Hengeveld een presentatie over ivoor gehouden voor het hele team. De PowerPoint staat op het intranet,



zodat alle collega's hem kunnen zien en gebruiken – je wilt tenslotte dat er in het hele land op dezelfde manier wordt gehandhaafd. Hij kan echter ook voor andere groepen vertoond worden. Zo deel je je kennis, intern en met anderen in je netwerk. Wie zelf deelt, kan altijd iemand om hulp vragen

Een mooi citaat om meerdere redenen, die hierna worden toegelicht.



Alle teamleden delen de liefde voor de natuur, maar allemaal hebben ze hun eigen specialisme (of hobby).

Kennis koppelen aan organisatie-doelen

Niet alle kennis is relevant voor ons werk. Dat hangt af van ons takenpakket. Dat takenpakket is weer afgeleid van de doelen van de afdeling en die zijn weer afgeleid van de doelen van de organisatie waar wij voor werken. Als er onvoldoende samenhang is tussen doelen van de organisatie en ons takenpakket, betekent dat dat we werk doen dat niet bijdraagt aan het behalen (realiseren) van de doelen van de organisatie. En dat leidt ertoe dat ons werk niet gewaardeerd wordt: in de figuurlijke en letterlijke zin van het woord. Het motiveert niet als je hard werkt, maar je werk wordt niet gewaardeerd door collega's of het management.

Een voorbeeld van een dergelijk organisatie-doel biedt het hiervoor genoemde citaat:

'Je wilt tenslotte dat er in het hele land op dezelfde manier wordt gehandhaafd.' De NVWA is een landelijke organisatie en intern is kennelijk de afspraak gemaakt



Je wilt tenslotte dat er in het hele land op dezelfde manier wordt gehandhaafd.

dat er zoveel mogelijk uniform dient te worden opgetreden tegen overtreders. Dat is niet alleen van belang voor de NVWA, maar ook voor regionale (provincies, waterschappen en omgevingsdiensten) en lokale toezichthoudende organisaties (gemeenten). Daarvoor moet je niet alleen de regelgeving kennen, maar ook vragen kunnen beantwoorden zoals:

- tegen welke overtredingen treed ik op (prioriteiten)?
- hoe treed ik op (waarschuwend, bestuurlijk of bestraffend en met welk instrument)?
- met welke omstandigheden moet ik rekening houden (burger/handel etc.)?

Een deel van deze kennis kan worden vastgelegd in een handhavings-/sanctie-strategie, maar niet alles. De concrete situatie moet worden ingeschat, 'aangevoeld'. Wanneer is iemand 'echt' kwaadwillend en speelt hij toneel en wanneer kan je iemands (geloofwaardig overkomend) verhaal wel accepteren zonder direct handhavend op te treden? Helemaal uniform zal dat nooit gebeuren, want iedere situatie verschilt weer van de andere en alle handhavers zijn anders. Uiteindelijk mag de burger daar niet te veel last van hebben. Hij verdient een gelijke behandeling.

Hoe draag je kennis in het hoofd over?

Als Willem een presentatie geeft, dan kan hij die meer 'impliciete' kennis delen. Hij zal verhalen vertellen over situaties die hij zelf heeft meegemaakt of van anderen heeft gehoord. Hij zal inspireren om anderen vragen te laten stellen over hun ervaringen en daarop een antwoord geven. Hij zal op basis van zijn kennis adviseren in

situaties die hij misschien zelf ook nog niet heeft meegemaakt, maar waarover hij wel een idee heeft hoe hij het zou aanpakken. Als ik Willem goed inschat, dan waarschuwt hij ook voor fouten die hij gemaakt heeft. Fouten maken is niet erg en niet te voorkomen, als je er maar van leert. Het is jammer dat niet iedereen er voor uit durft komen. Andere bij de presentatie aanwezigen voegen hun ervaringen toe en zo kom je tot een actieve uitwisseling van ervaringen en inzichten, waaruit iedereen weer lering trekt voor het dagelijks werk, inclusief Willem!

Ontmoetingen in de vorm van opleidingen, themadagen, vakbijeenkomsten, de BOA-week van PDM of simpelweg bij het koffieapparaat zijn een hele goede manier om impliciete kennis over te dragen, maar (fysieke) ontmoetingen kosten tijd en dus is het wel een kostbare manier. Dat lukt dus niet altijd. Webinars kunnen een alternatief of aanvulling zijn. Dat zijn 'seminars' via het internet, waar je je voor kunt aanmelden. De deelnemers zitten achter hun computer en kunnen meedoen door bijvoorbeeld vragen te stellen, die dan ook 'live' beantwoord worden.

De kennis van ervaren collega's die met pensioen gaan of om een andere reden de organisatie verlaten, kan gedeeld worden door een (jongere) collega een tijd mee te laten lopen. Meestal realiseert een werkgever zich veel te laat dat er niet alleen een werknemer de organisatie verlaat, maar dat ook de kennis in zijn hoofd verdwijnt.

Er is onderzoek gedaan waaruit blijkt dat het een werkgever een derde tot twee keer het jaarsalaris van de vertrekkende medewerker kost, afhankelijk van diens functie en dienstjaren!

