

# “Kennis die stroomt, blijft leven”

Zowel Werner van Acker als ik (Jaap Reijntjes) kennen het belang van kennis én van kennissen. Kennis kun je overdragen en vastleggen in boeken, systemen, films en lessen. Kennissen en je netwerk zijn lastiger tastbaar te maken. Ze hangen vaak samen met persoonlijkheid en drive, maar ook met de situatie en omgeving waarin jij of je organisatie zich bevindt. Daarom gebeurt het regelmatig dat wanneer iemand een organisatie verlaat, ook diens netwerk voor die organisatie verdwijnt.

Deze gedachte, gecombineerd met het ‘met pensioen gaan’ van mijn voormalige collega, vormde voor ons een mooie aanleiding om elkaar weer eens op te zoeken. Werner en ik kennen elkaar uit de periode 2004–2010, toen we samenwerkten bij het assetmanagementconsultancybedrijf van Stork. We werkten aan nationale en internationale projecten en hadden er veel belang bij om kennis met elkaar te delen en van elkaar te leren. Deze lessen brachten we ook over op onze relaties en opdrachtgevers.

De NAP community hecht aan het belang van netwerken en kennisdeling iets wat bij Werner in zijn DNA zit. Voldoende aanleiding dus om hem op te zoeken en uitgebreid met elkaar te praten over de aanpak die hij door de jaren heen heeft toegepast.

### **Werner van Acker**

Werner van Acker is al jarenlang dé referentie in shutdown- en turnaroundmanagement. Hij combineert twee zeldzame talenten: vakinhoudelijke scherpste en een instinctieve rol als bruggenbouwer. Binnen en buiten de organisatie waar hij tot voor kort werkzaam is geweest staat hij bekend als de man die je belt als het vastloopt en die niet alleen antwoord geeft, maar de kennis ook direct terug de kring in brengt.

Werner werkte tussen 2004 en 2010 vanuit de Belgische en Nederlandse vestigingen van Stork volgens het principe: kennis bouw je samen op en deel je met elkaar. “Als consultant kom je ergens om iets achter te laten en dan weer verder te trekken. Modellen ontwikkelen en ze níet delen? Dat is zonde van ieders tijd.”

Van 2010 tot aan zijn pensioen afgelopen jaar was Werner in verschillende rollen werkzaam voor Evonik. Binnen dit wereldwijde concern én daarbuiten staat hij bekend als iemand die één principe nooit loslaat: *kennis laat je stromen*. Niet omdat het moet, maar omdat niemand slimmer wordt van informatie die in een la verdwijnt. Zijn naderende pensioen was aanleiding om stil te staan bij de vraag: hoe zorg je dat opgebouwde kennis, ervaring én netwerken blijven leven wanneer de betrokken mensen een nieuwe fase ingaan?

Volgens Werner begint alles bij mentaliteit. “Kennis is geen macht,” zegt hij. “Het is iets om te delen, zodat we samen vooruit kunnen.” Dat is geen holle slogan. Jarenlang nam hij actief deel aan netwerken zoals BEMAS, NVDO, WCM en diverse opleidingen. Ook was hij betrokken bij Stichting NAP en het DACE-netwerk, waar professionals uit de hele industrie samenkwamen om oplossingen te delen en best practices uit te wisselen.

“Kennis is geen macht, het is iets om te delen, zodat we samen vooruit kunnen.”

Organisaties die gastheer zijn van lerende netwerken (denk bijvoorbeeld aan de laatste NAP-contactbijeenkomsten bij Shell, Gasunie en Haskoning) verlagen drempels voor hun medewerkers en profileren zich als plekken waar kennis écht telt. Dat levert drie tastbare effecten op: we leren sneller (we kopiëren wat elders al werkt), we houden ons netwerk warm (relaties worden routine) en we verbeteren processen door te vergelijken.

Toch schuurt het: avondevents lopen leeg, gastsprekers haken af en “vrije tijd” voelt schaars. Dat is geen generatieprobleem, maar een kwestie van prioriteitenmanagement. Als kennisdeling optioneel is, wint urgentie het altijd van belangrijk. Terwijl de impact van netwerken juist concreet is: sneller leren, efficiëntere processen en minder dubbel werk. Of zoals Werner het samenvat: “Je moet iets geven om iets terug te krijgen.”

### **De kracht van een levend netwerk**

Wie met Werner werkt, weet dat zijn netwerk geen verzameling visitekaartjes is, maar een levend organisme. Collega’s, leveranciers, docenten en externe specialisten worden met elkaar verbonden zonder bijbedoelingen. “Geven en nemen,” noemt hij het. “Je komt altijd verder als je ook iets bijdraagt.”

Ook nu spreekt hij nog regelmatig met veel plezier oud-collega’s en contacten uit zijn netwerk. Die houding werkte aanstekelijk. De laatste jaren nam Werner zijn collega’s actief mee naar netwerken om hen te introduceren. Een netwerk bouw je samen op, door elkaar te zien en te ontmoeten. Je kunt dat niet van de ene op de andere dag overdragen in de vorm van een lidmaatschap of een stapel visitekaartjes.

Die realiteit is pijnlijk herkenbaar: zolang er twee mensen “op de stoel” zitten, remt de beoogde opvolger onbewust af. Pas als vertrek echt dreigt, begint het absorberen. Dat is geen onwil, maar een slecht ontworpen systeem. We behandelen overdracht als een project in plaats van als een proces.

Werners praktijkles: praten werkt. Elkaar opzoeken, vragen stellen en kwetsbaar durven zeggen: “leg eens uit.” Hij noemt het geen methode, maar mentaliteit. “Wie deelt, wordt zelf slimmer én wordt minder gebeld na zijn afscheidsreceptie.”

Zo liet hij zijn collega Gilles steeds vaker deelnemen aan dezelfde netwerkactiviteiten, van het Lerend Netwerk Mobiele Toepassingen tot het Digital Data Chain-project (DDC). Dankzij Werner vond deze collega niet alleen de weg naar de juiste mensen, maar ook naar de juiste kansen.

### **Van documenten naar dialoog**

Werner legde veel formele kennis vast: in SharePointmappen, procedures en overzichten.



Maar hij weet als geen ander dat documenten geen context dragen. Daarom bleef en blijft hij praten, modereren, doceren en begeleiden.

“Je kunt een model wel opschrijven,” zegt hij, “maar mensen moeten begrijpen hoe het werkt. Door te praten krijg je nieuwe inzichten terug. Dat kun je niet vangen in een document.” Juist die sociale component van kennisdeling, het gesprek, de nuance, het wederzijds leren, is wat hij doorgeeft aan zijn opvolgers en aan iedereen die hij ontmoet, ongeacht generatie.

“Je kunt een model wel opschrijven, maar mensen moeten begrijpen hoe het werkt. Door te praten krijg je nieuwe inzichten terug. Dat kun je niet vangen in een document.”

Digitalisering en open standaarden kunnen kennisdeling versnellen, maar brengen ook nieuwe uitdagingen met zich mee. De ambitie van een volledig digitale plant, met realtime uitwisseling van data tussen leveranciers en asset owners, groeit snel. De Digital Data Chain is daar een concreet voorbeeld van.

Tijdens ons gesprek over netwerkoverdracht pikken we zelf ook nog waarde op: op dit moment werkt Femke de Jager voor Stichting NAP aan de Special Interest Group Big Data – Smart Industry, waarin onder andere aandacht is voor digitalisering en open standaarden. Zo leggen we direct weer nieuwe verbindingen.

Toch zegt Werner eerlijk: “Het wordt complex. Je moet blijven volgen, blijven vragen, blijven praten. Dat is soms lastig, maar noodzakelijk.” Standaarden helpen pas echt als mensen elkaar blijven vinden, uitleggen en verbinden.

De nalatenschap van Werner is geen map of serverstructuur voor zijn bedrijf, oud-collega's of netwerken. Zijn nalatenschap is een houding: nieuwsgierig blijven, iets achterlaten voor wie na jou komt en elke kans benutten om anderen te laten leren. Hij geeft collega's zoals mijzelf, Bastiaan, Femke, Gilles en vele anderen niet alleen kennis mee, maar vooral toegang tot relaties, netwerken en kruisbestuiving.

Dat is misschien wel de mooiste vorm van professionele impact: een netwerk dat blijft groeien en bloeien, ook als jij een stap terugzet.

Of in Werner's woorden, met zijn herkenbare brede glimlach: “Als je niet deelt en helpt te groeien, dan blijven ze bellen.”

*Jaap Reijntjes, Directeur Stichting NAP & DACE*