

Recensie

Peer-productie als nieuwe vorm van 'global' werken?

Ik heb wel eens wat toegevoegd aan de Wikipedia. Jij ook? Of ben je vooral een gebruiker? Wikipedia, samengesteld uit bijdragen van vrijwilligers, is inmiddels uitgegroeid tot de grootste encyclopedie ter wereld. Tot stand gekomen door open samenwerking op massale en globale schaal. Vandaag de dag ontstaan de meest creatieve ideeën door wereldwijde samenwerking van miljoenen mensen via het internet. Een krachtige uitingsvorm van de wereld als één werkplek! De nieuwe belofte van globalisering (het maakt echt niet meer uit of je nu in India of in Delft werkt) is dat via peer-productie talent, creativiteit en kennis veel effectiever kunnen worden benut.

Een boeiende ontwikkeling vind ik en ik heb het boek 'Wikinomics' dan ook met veel belangstelling gelezen. Het leest erg prettig, blinkt uit in praktijkvoorbeelden en is zeer beschrijvend, vlot geschreven. Met de term *Wikinomics* verwijzen de auteurs Don Tapscott en Anthony Williams naar de veranderende organisatiecultuur: 'een miljoen niet-medewerkers weten meer dan 100 medewerkers'. De uitdaging dus voor organisaties, managers en HRD professionals om te erkennen dat er buiten de organisatie nog veel kennis is. En hoe kan je deze kennis benutten? Hoe kan je je richten op kennisontwikkeling op mondiale schaal? Hoe kan je mensen inspireren hun denkkracht voor jouw organisatie in te zetten? En wat vraagt het van je als organisatie om deze openheid op te zoeken?

Een mooi voorbeeld wat mij wel hielp om een beeld te krijgen bij 'wikinomics' is het voorbeeld dat de auteurs beschrijven van een goudmijnexploitant. Hoewel men wist dat zich op een aankocht terrein gigantische goudvoorraden moesten bevinden, konden de eigen experts niet aangeven waar men diende te boren. De directeur besloot alle relevante en tot dan toe geheime gegevens op het web te publiceren, waarna mensen over de hele wereld zijn uitgenodigd om met ideeën te komen. Voor de beste voorstellen was een hoge beloning weggelegd. En het heeft gewerkt. Door een virtueel kennisplatform te creëren, heeft deze organisatie toegang gekregen tot geheel nieuwe kennisbronnen. Volgens de auteurs gaat 'wikinomics' om vier principes: openheid, peering, uitwisseling en wereldwijd actief zijn. Openheid staat gelijk aan transparant zijn: intern richting medewerkers, maar juist ook richting externe partijen. Peering is een nieuwe vorm van horizontaal organiseren, waarbij mensen als gelijken met elkaar samenwerken. Uitwisseling gaat over het delen van de collectieve kennis die globaal beschikbaar is. En met wereldwijd actief zijn benadrukken de auteurs het speelveld waar organisaties vandaag de dag mee te maken hebben en moeten benutten om te overleven.

Het boek geeft in het eerste hoofdstuk een schets van deze principes, om vervolgens zeven verschillende modellen van massale samenwerking te laten zien. Hier kan je als lezer zelf in kiezen wat ruimte geeft om vanuit eigen interesse het boek te lezen. Voor de HRD'er is het een boek dat je een bredere kijk geeft op kennisontwikkeling en gezamenlijk leren. Het zet je aan het denken over globalisering en de effecten die dit kan hebben op onze manier van werken in organisaties. Wel kom je veel jargon tegen. De auteurs zijn niet heel kritisch en zien vooral alle mogelijkheden die het internet biedt. Ook worden essentiële vraagstukken wel belicht maar niet altijd afdoende beantwoord. De vele voorbeelden geven wel concrete beelden en mogelijkheden, maar net een stap verder dan dat zou mooi zijn geweest. Het laatste hoofdstuk is in lijn met de gedachte rondom 'wikinomics'. Dit hoofdstuk is bewust leeg gelaten zodat je op een aparte website (www.wikinomics.com) je eigen kennis en ervaring kan aandragen.