



5 DIMENSIONS
CONSULTING GmbH

Change is a constant process, stability is an illusion.

Wissensmanagement

Eine Einführung

Vorstellung



Mag (FH) Silvia Pehamberger
silvia.pehamberger@5-dimensions.eu
Mobil +43 664 6295369

Meine Sichtweise

Ich sehe die Aufgabe einer Wissensmanagerin in der Identifikation und dem Management von erfolgskritischem Wissen, sowie im Aufbau eines Umfeldes, das geeignet ist Wissen auszutauschen, um damit die Basis für eine organisationale Weiterentwicklung zu schaffen.

Berufserfahrung

Koordination und Umsetzung von Verkaufsprojekten.

Konzeption von Strategien und Maßnahmen, sowie deren Umsetzung im Vertriebsmarketing.

Projektmanagement in einem Wissensprojekt zur Strukturierung von Kunden-Informationen.

Anwendung von Methoden zum Projekt-Review und Learnings.

Organisationsberatung in einem Wissensanalyse-Projekt.

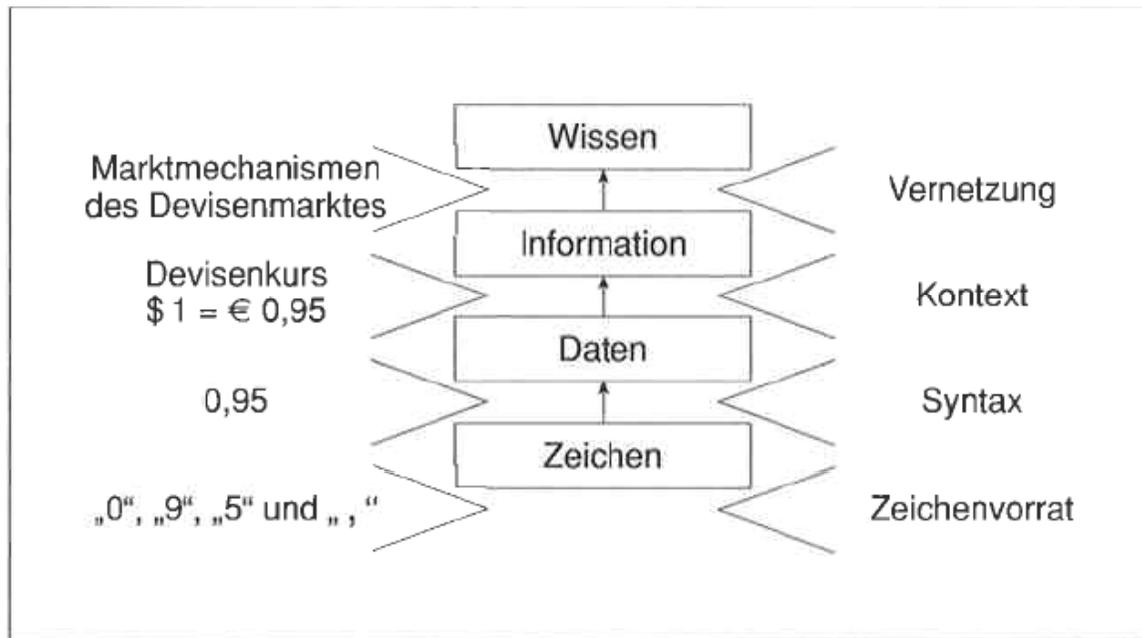
Ausbildung

Fachakademie Marketing und Management

Studium am Fachhochschul-Diplomstudiengang Wissensmanagement an der FH der Wiener Wirtschaft



Was ist Wissen



Daten Information Wissen

unstrukturiert strukturiert

isoliert verankert

kontext-unabhängig kontext-abhängig

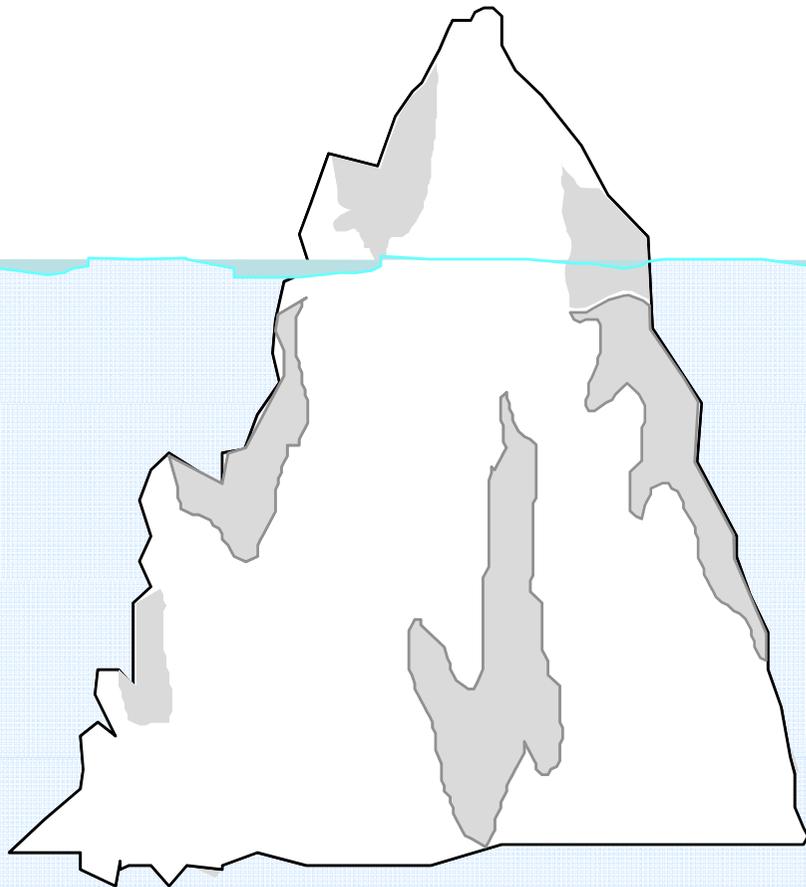
geringe Verhaltenssteuerung hohe Verhaltenssteuerung

Zeichen kognitive Handlungsmuster

distinction mastery/capability

kein sprunghafter, sondern stetiger Qualitätswandel

Wie ist Wissen ausgeprägt



**Schriftliches
Wissen**
Explizites Wissen

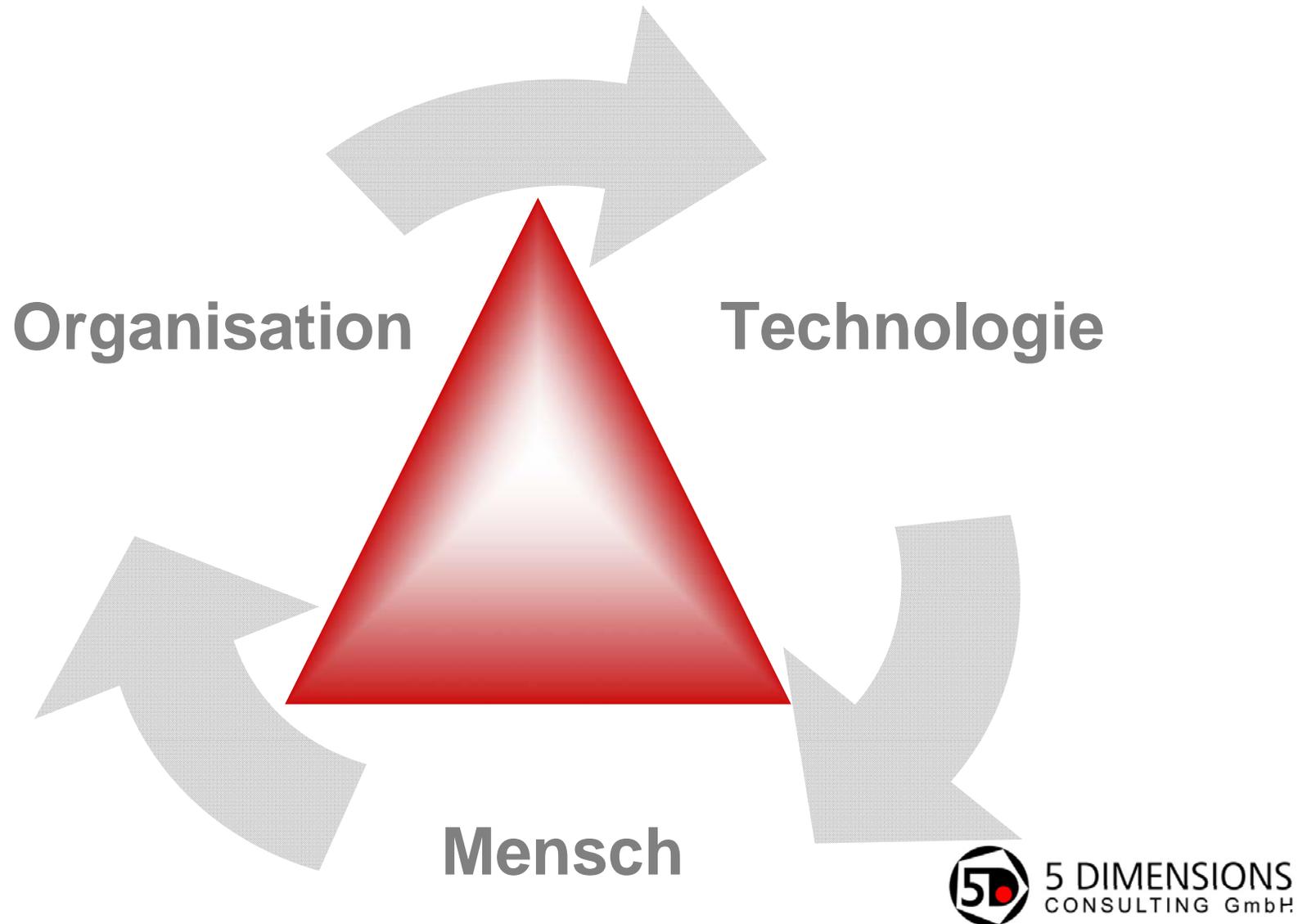
⇒ nicht an
Mitarbeitende
gebunden

**Erfahrungswissen
Know-how**
Implizites Wissen

⇒ an Mitarbeitende
bzw. Teams
gebunden

Zielsetzung des Managements von Wissen

- Wissen zum Objekt der aktiven Gestaltung machen.



Wissensteilung braucht ein kulturelles Umfeld

Werte der Wissenskultur	Autoren/(Jahr)/Seitenzahl(en)	Kurzbeschreibung
Vertrauen	Nonaka/Takeuchi (1995), S. 85 Rosenstiel (2000b), S. 153; Fullan (2001), S. 82 Haun (2002), S. 21; Abrams (2003), S. 63 f. Kuhn (2003), S. 166; Lee/Choi (2003), S. 190 f. Probst et al. (2003), S. 225	Vertrauen äussert sich in der Bereitschaft, die Auswirkungen von Handlungsweisen anderer Personen oder Institutionen ohne eingehende Prüfung als positiv anzunehmen und in das eigene Urteil und Handeln mit einzubeziehen.
Zusammenarbeit	Allee (1997a), S. 179; Haun (2002), S. 21 Miles et al. (1998), S. 286; Lee/Choi (2003), S. 190 Den Hertog/Huizenga (2001), S. 86 Janz/Prasarnphanich (2003), S. 355 f.	Unter Zusammenarbeit wird die Ausprägung einer aktiven Unterstützung und Hilfe in einer Unternehmung verstanden.
Offenheit	Wathne et al. (1996), S. 60; Probst et al. (2003), S. 225 Rosenstiel (2000b), S. 153 f.; Allee (1997a), S. 72	Offenheit äussert sich in der Bereitschaft, sich aktiv und konstruktiv mit der eigenen Umwelt auseinanderzusetzen und sich neuen Aufgaben zu stellen.
Autonomie	Nonaka/Takeuchi (1995), S. 75 f. Allee (1997a), S. 103 Janz/Prasarnphanich (2003), S. 359 f.	Autonomie bezeichnet den Freiraum und die Selbstständigkeit, die ein Mitarbeiter oder eine Gruppe von Mitarbeitern zugesprochen erhält, um eigene Entscheidungen zu fällen und über deren beste Ausführung zu bestimmen.
Lernbereitschaft	Allee (1997a), S. 72; Haun (2002), S. 196 f.	Lernbereitschaft und -fähigkeit äussert sich im Willen und in der Fähigkeit, sich neues Wissen und die daraus resultierenden Handlungskompetenzen anzueignen.
Fürsorge	Von Krogh (1998), S. 136 f. Fullan (2001), S. 54 ff.	Fürsorge zeichnet z. B. eine Eltern-Kind-Beziehung aus und äussert sich in der Bereitschaft, der anderen Person zu helfen und sie zu umsorgen.
Fehlertoleranz	Nonaka/Takeuchi (1995), S. 232 De Long/Fahey (2000), S. 122 Haun (2002), S. 21; Probst et al. (2003), S. 120	In einer Unternehmung, in der Fehlertoleranz vorhanden ist, erhält der Mitarbeiter die Möglichkeit, Experimente durchzuführen oder nach neuen Lösungen zu suchen, ohne in einen steten Legitimationszwang zu geraten.
Konstruktiver Umgang mit Macht	Armutat et al. (2002), S. 40	Unter konstruktivem Umgang mit Macht wird die Fähigkeit verstanden, die zur Verfügung stehenden Machtmittel zu erkennen, deren Wirkung einzuschätzen und zum Wohle der Unternehmung einzusetzen.

Was kann Wissensmanagement bedeuten

Wissen ermöglicht Kundenzentrierung

- ❖ Ausrichtung der Geschäftsprozesse auf die erfolgskritischen Fähigkeiten

Wissen steigert die Innovationsgeschwindigkeit

- ❖ Rasche Umsetzung der notwendigen, häufig unternehmensübergreifenden Prozesse und Systeme

Vernetzung der Köpfe

- ❖ Wissen entsteht in den Köpfen, daher ist die Vernetzung Grundvoraussetzung für die Wertschöpfung aus Wissen
- ❖ Entwicklung neuer Erfahrungswerte

Wissensträger verbinden

- ❖ Durch verschiedenste Medien und Umwelten

Treiber zu Wissensmanagement

Entwicklungschancen erkennen und verbessern

- Synergien auslösen – Lösungen aus anderen Abteilungen übernehmen
- Immer die gleichen Fehler machen - weil Wissen fehlt
- Redundanzen – das Rad zwei (oder öfter) Mal erfinden

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Erkennen Sie für sich einige der Treiber zum Wissensmanagement
oder haben Sie Interesse an mehr Informationen zu dem Thema?**

Mag (FH) Silvia Pehamberger
silvia.pehamberger@5-dimensions.eu
Mobil +43 664 6295369

