



Fraunhofer Institut für
Produktionsanlagen und
Konstruktionstechnik IPK

Bereich Unternehmensmanagement

Prof. Dr.-Ing. Kai Mertins
Pascalstraße 8-9
10587 Berlin

Ansprechpartner

Dipl.-Kfm. Ronald Orth
Tel. +49 30 3 90 06 - 171
Fax +49 30 3 93 25 03
ronald.orth@ipk.fraunhofer.de

Dr.-Ing. Ina Kohl
Tel. +49 30 3 90 06 - 264
Fax +49 30 3 93 25 03
ina.kohl@ipk.fraunhofer.de

www.wissensmanagement.fhg.de

DER WISSENSMARKT ALS CHANGE MANAGEMENT METHODE

Ziel

Mangelnde Bereitschaft Wissensmanagement umzusetzen prägt die Situation in zahlreichen Unternehmen. Der Wissensmarkt als Change Management Methode verfolgt das Ziel, eine breite Akzeptanz für die unternehmensspezifischen Methoden des Wissensmanagements zu schaffen. In einer offenen und spielerischen Atmosphäre werden bei dieser Veranstaltung aktuelle Inhalte und Prozesse so aufbereitet, dass Ihre Mitarbeiter die Bedeutung und den Nutzen von Wissensmanagement für ihre täglichen Aufgaben selbst erfahren können.

Vorgehen

Ein systematisches Change Management ist der Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung von Wissensmanagement im Unternehmen. Nachhaltige Motivation zur Verhaltensänderung und zur Entwicklung

einer Kultur der Wissensteilung kann nur durch ein optimal abgestimmtes Maßnahmenbündel auf den Ebenen Mensch, Prozesse und IT erreicht werden. Die vier zentralen Motivationsfaktoren Kennen, Können, Sollen und Wollen sind Ausgangspunkt für alle systematischen Veränderungsmaßnahmen im Unternehmen.

Die am Fraunhofer IPK entwickelte und erprobte Methode des Wissensmarktes ermöglicht es, alle vier Motivationsfaktoren zu aktivieren. Methodisch werden auf dem Wissensmarkt Elemente des Infomarktes, der Prozessrallye und des open space miteinander verbunden. Damit wird der Rahmen für eine intensive, aufgabenbezogene aber auch kreative Interaktion gegeben. Mitarbeiter aller Funktionen und Hierarchieebenen werden in Kleingruppen gemischt, um den informellen Charakter und funktionsübergreifendes Denken zu fördern.



Ergebnisse

Auf einer begrenzten Anzahl von Marktständen werden verschiedene Schwerpunkte aus dem ausgewählten Prozess thematisiert und spielerisch in den Gruppen bearbeitet.

Hier ergeben sich

- **Gruppenergebnisse:** Der Wettbewerb zwischen den Kleingruppen fördert den spielerischen Charakter und das Wir-Gefühl, sorgt aber auch für qualitativ hochwertige Ergebnisse.
- **Inhaltliche Ergebnisse auf Organisationsebene:** Jeder Marktstand bringt zu einem speziellen Thema, wie z.B. Wissensstrukturierung, Kompetenzen oder Best Practices, Ergebnisse hervor. Dabei werden Synergien zwischen den teilnehmenden Organisationseinheiten deutlich.

- **Motivation:** Durch den gemeinsamen Wissenstransfer, die Erzeugung von neuem Wissen, die Anwendung persönlichen Wissens und die gemeinsame Erfahrung wird den Beteiligten der Nutzen und Mehrwert von Wissensaustausch deutlich. Darüber hinaus erkennen Ihre Mitarbeiter, welche Schritte und Aktivitäten erforderlich sind, um zukünftig das gemeinsame Wissen besser zu nutzen.

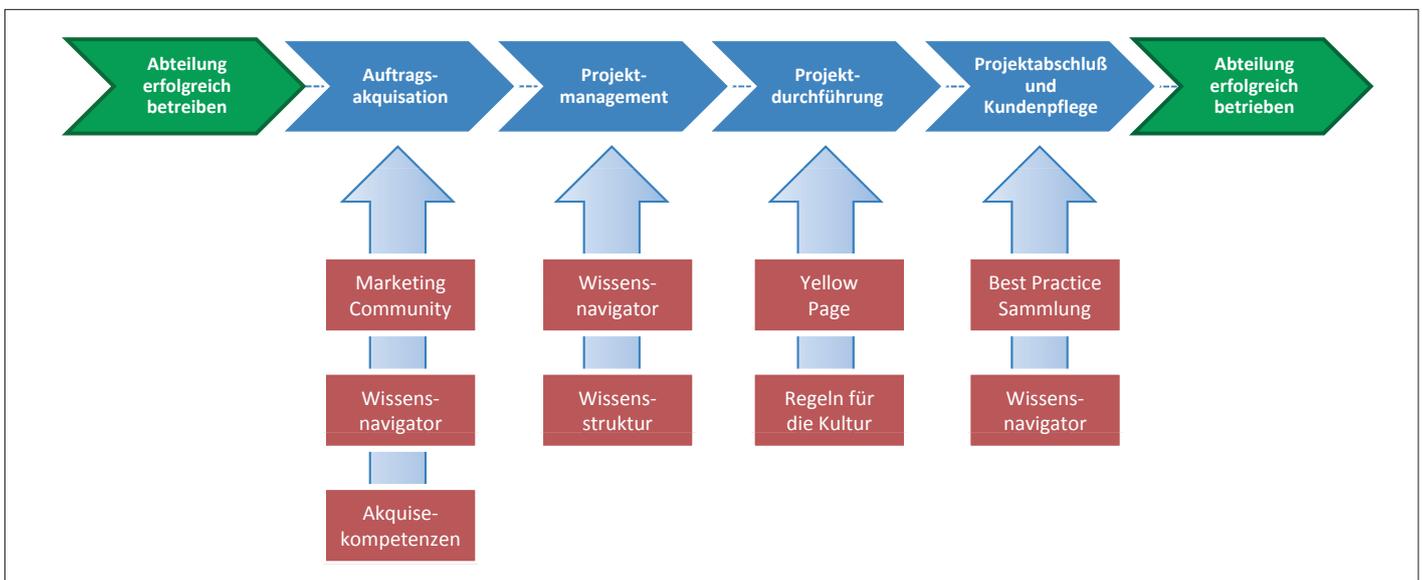
- lässt die Beteiligten praktische Erfahrungen sammeln,
- bringt Technologien spielerisch näher,
- führt Kollegen über Abteilungs- oder Bereichsgrenzen zusammen,
- macht den persönlichen Nutzen neuer Methoden erfahrbar,
- vermittelt den ganzheitlichen Charakter von Wissensmanagement,
- verbindet Mensch, Prozesse und Technik auf spielerische Art,
- ermöglicht die Überwindung typischer Barrieren im Umgang mit Wissen.

Der Wissensmarkt ...

- berücksichtigt die Arbeitsprozesse der Beteiligten,
- setzt an den täglichen Aufgaben jedes Einzelnen an,
- greift konkrete Anwendungsfälle auf,

Unser Angebot

Gerne unterstützt Sie das Competence Center Wissensmanagement am Fraunhofer IPK bei der Gestaltung Ihrer Wissensmanagement-Einführung!



Beispielhafte Change Management Roadmap zur Einführung von Wissensmanagement (Maßnahmenbündel auf den Ebenen Mensch, Prozess, Informationstechnologie)