

# gfwm newsletter

Gesellschaft für  
Wissensmanagement e. V.

**Ausgabe 5 / 2010**  
**September - Oktober**  
**ISSN 1864 - 2098**

*"Wissen ist Macht". Diese Aussage wird von Wissensmanagern grundsätzlich diskutiert. Wissen soll im Idealfall nicht gehortet, sondern untereinander ausgetauscht werden und die gemeinsame Wissensbasis generieren. So zum Beispiel bei der Zusammenarbeit in Teams, wenn neue Lösungen und Wege gefunden werden müssen.*

*Teamarbeit ist mehr, als das Abarbeiten der Agenda. Das wissen Sie, wenn Sie schon mal unter hohem Termin- und Arbeitsdruck auf die Mitarbeit anderer angewiesen waren. Der gute Wille für die Zusammenarbeit war vermutlich vorhanden. Aber dann sind Ziele wieder einmal nicht klar formuliert, Informationen können nicht frei ausgetauscht werden, ungelöste Konflikte behindern die emotionale Zusage zwischen den Beteiligten.*

*Zudem widerspricht die Arbeitssituation in vielen Unternehmen der Idee, Wissen zu tauschen: Können sich die Mitarbeiter auf dem Flur unterhalten? Oder denken sie beim Anblick des Chefs an die Stundenerfassung und die gerade nicht dokumentierbare Zeit? - Können Mitarbeiter ihren Kollegen jederzeit etwas erklären und beibringen? Oder muss dafür ein Meeting oder ein Budget eingetragen werden? - Dürfen neue Ideen und Ansätze ausprobiert werden? Oder lässt die träge Struktur des Unternehmens dies nicht zu oder sind bei einem Misserfolg gar Sanktionen zu befürchten?*

*Wissensmanagement ist Management. Eine der wichtigsten Fähigkeiten im Management ist es, ein geeignetes Umfeld zu schaffen und dann nicht im Weg zu stehen, wenn die Dinge in Bewegung kommen. Übrigens nicht nur im Unternehmen, auch im Verein. Lesen Sie dazu die Beiträge und Hinweise in dieser Ausgabe des GfWM-Newsletters, wofür wir Ihnen eine informative und anregende Lektüre wünschen. Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen und Diskussionsbeiträge.*

*Claudia Hentschel und Stefan Zillich*  
*Redaktionsteam GfWM-Newsletter*

*Kontakt: [newsletter@gfwm.de](mailto:newsletter@gfwm.de), Website + Archiv: <http://www.gfwm.de/node/8>*

## Inhalt

Editorial.....	2
Aktivitäten der GfWM Teams.....	4
Vorstand und Präsidium.....	4
SCHWERPUNKT GfWM	
Mitgliederversammlung 2010.....	5
Bericht über Inhalte und Beschlüsse..	5
Ulrich Schmidt: In eigener Sache.....	7
GfWM im Dialog.....	9
Ausschreibung proWM 2010.....	9
Der Mensch im Mittelpunkt.....	10
Wissenstransfer – Voraussetzung für Team-Effektivität .....	12
Aus der Praxis .....	16
Der Austausch von Handlungswissen in Organisationen: Chancen von Web 2.0 .....	16
Persönliches Wissensmanagement .	17
Interessante Hinweise .....	21
Weiterbildung Advanced Business Information Systems.....	21
Professur für Bildungstechnologie und Wissensmanagement.....	21
Literaturhinweise .....	22
Termine.....	25
Rückmeldungen unserer Leser.....	27
Impressum .....	27

---

## Editorial

**Liebe Mitglieder der GfWM,  
liebe Wissensmanagement-Aktive und -Interessierte,  
liebe Leserinnen und Leser,**

der Herbst hat es für den Austausch im Umfeld des Wissensmanagements wie jedes Jahr in sich. Just in der Woche, in der diese Zeilen geschrieben werden, findet ein Highlight im jährlichen Wissensmanagementkalender, die KnowTech 2010 statt. Am Abend des zweiten Tages hat die GfWM zu einem Sektempfang geladen, um mit allen Mitgliedern und Sympathisanten der Gesellschaft bzw. des Wissensmanagement auf das zehnjährige Jubiläum der GfWM und den 100. Frankfurter Stammtisch anzustoßen. Letzterer wird seit nunmehr vier Jahren von **Ingrid Heinz** erfolgreich geleitet und weiterentwickelt.

Ebenfalls bereits in der Vergangenheit liegen beim Erscheinen dieses Newsletters die traditionellen Herbstveranstaltungen der GfWM, die Mitgliederversammlung am Nachmittag des 24. September, erfreulicherweise wieder einmal moderiert von **Gabriele Vollmar**, und das üblicherweise am Vormittag stattfindende Mitglieder-für-Mitglieder-Seminar. Es trug dieses Mal den Titel „Innovations- und Wissensmanagement der Zukunft – In Theorie und Praxis“. Die Leitung hatte **Dr. Karl-Heinz Leitner** (Austrian Institute of Technology). Er wurde dabei unterstützt von den beiden GfWM-Vorständen **Simon Dückert** und **Ulrich Schmidt**.

Am darauffolgenden Tag trafen sich die aktiven Mitglieder zum wiederholten Mal in diesem Jahr, um die internen Prozesse weiterzuentwickeln und an der Umsetzung der GfWM-Strategie zu arbeiten. Die gut vorbereitete und mit ruhiger Hand durchgeführte Moderation durch **Stephan Tanneberger** gehören mittlerweile auch zum gern akzeptierten Standard dieser Arbeitstreffen.

Zwei weitere wichtige Veranstaltungen stehen in diesem Jahr noch an. Aus GfWM-Sicht gilt ein besonderes Augenmerk dem Südosten Deutschlands. Am 8. und 9. Oktober findet in Passau das zweite GfWM-KnowledgeCamp statt, das im letzten Jahr auf Initiative und durch aktive Unterstützung von **Karlheinz Pape** sehr erfolgreich gestartet war. Die Erwartungen sind ebenso hoch wie der Anmeldestand. Als nächstes öffnet am 14. Oktober das Karlsruher Symposium für Wissensmanagement in Theorie und Praxis des AK Wissensmanagement zum achten Mal seine Pforten. Es ist also noch einiges möglich im Hinblick auf den Wissensaustausch.

In Zusammenarbeit mit dem schweizerischen Swiss Knowledge Management Forum (SKMF) und der österreichischen Plattform Wissensmanagement (PWM) schreibt die GfWM erstmalig den Preis „proWM 2010 – Preis für professionelles Wissensmanagement“ aus. Teilnahmeberechtigt sind Einzelpersonen, Organisationen oder Verantwortliche von Wissensmanagement-Initiativen. Die Bewerbungsfrist läuft bis zum 15. Dezember 2010. Näheres finden Sie unter <http://www.prowm-preis.org/>.

Bei der Mitgliederversammlung standen neben einigen wichtigen Satzungsänderungen auch wieder die Neuwahl des Vorstands an. Ich selbst habe mich nicht mehr zur Wahl aufstellen lassen, schei-

---

de also aus dem Vorstand aus. Auch wenn ich der GfWM weiterhin aktiv verbunden bleiben will, da mir der qualifizierte Umgang mit Wissen in unserer Gesellschaft eine Herzensangelegenheit ist, möchte ich doch diese Gelegenheit nutzen, um zurückzublicken.

Mit **Ulrich Schmidt** und **Simon Dückert** habe ich von Anfang an gern und gut zusammengearbeitet. Mit ihnen gemeinsam wurde auf Vorstandsebene zum ersten Mal der Strategieprozess der GfWM ernsthaft angestoßen. Oft haben wir auch den Kern von Arbeitskreisen gebildet. Wir haben uns gegenseitig ermuntert, aufgerichtet, auf den Boden der Tatsachen zurückgeholt und gemeinsam Querschüsse, die uns von zielgerichteter fachlicher Arbeit abzubringen drohten, abgefedert. Die vor zwei Jahren neu hinzugekommenen **Marc Nitschke** und **Dr. Tobias Müller-Prothmann** haben neuen Schwung in die Vorstandsarbeit der GfWM gebracht. Ihre Verantwortlichkeit für die Öffentlichkeitsarbeit, die Koordination der Stammtische und die Professionalisierung der Entwicklung unserer Website zeigen deutliche positive Früchte. Ich bin daher guten Mutes, dass sie im neuen Vorstand eine zielgerichtete und entschlossene Keimzelle bilden.

An dieser Stelle will ich auch **Barbara Dressler** besonders danken für ihren hervorragenden engagierten Einsatz als Geschäftsführerin der GfWM.

Ich freue mich auf weitere gute Zusammenarbeit im ernstgemeinten Wissensmanagement und verbleibe

mit herzlichen Grüßen

Ihr

Hans-Wiegand Binzer

---

## Aktivitäten der GfWM Teams

### Vorstand und Präsidium

*von Ulrich Schmidt*

**In den zurückliegenden zwei Monaten wurden insbesondere die folgenden Aufgaben wahrgenommen:**

Koordination der vorbereitenden Aktivitäten für den Preis „proWM – Preis für professionelles Wissensmanagement“, den die GfWM zusammen mit PWM und SKMF im kommenden Jahr auf der WM 2011 in Innsbruck verleihen wird. Der Preis steht in der Tradition des früheren Preises „Wissensmanager des Jahres“. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter <http://www.prowm-preis.org>. Lesen Sie auch den Hinweis dazu in dieser Ausgabe des GfWM-Newsletters.

Zusammen mit Stephan Tanneberger erfolgte die Vorbereitung und Durchführung des Team Sprints der GfWM-Redaktionen und Portaltechniker am 28. und 29. August in Wiesbaden. Das Treffen diente insbesondere zur Abstimmung zwischen den Redakteuren und den Portal-Technikern, u. a. zur Definition von Anforderungen an das Portal. Darüber hinaus wurde ein Redaktionsplan für die kommenden zwölf Monate erstellt.

Hosting des Sektempfangs anlässlich des zehnjährigen Bestehens der GfWM sowie des 100. Frankfurter Wissensmanagement-Stammtischs am 16. September in Bad Homburg.

Detailplanung und weitere Vorbereitung der GfWM-Mitgliederversammlung am 24. September in Frankfurt zusammen mit Barbara Dressler: Einladung; Ausarbeitung von Satzungsänderungen; Redaktion des Redaktionsstatuts und der Netiquette; Ansprache von Kandidaten für den GfWM-Beirat.

Planung und Vorbereitung des Aktiventreffens am 25. September in Frankfurt (gleicher Ort wie Mitgliederversammlung) zusammen mit Stephan Tanneberger. Themen sind sowohl der Rückblick auf vergangenen Aktivitäten als auch der Ausblick in die Zukunft. Tagesziel ist die Erstellung einer RoadMap zur Erhöhung von Transparenz, Autorität und Erreichbarkeit der GfWM.

Mitwirkung beim Mitglieder-für-Mitglieder-Seminar und der Mitgliederversammlung am 24. September sowie am Aktiventreffen am 25. September in Frankfurt.

**Für die kommenden Wochen stehen folgende Themen auf der Agenda:**

Mit Barbara Dressler Nachbereitung der Mitgliederversammlung.

Mit Stephan Tanneberger Nachbereitung des letzten Aktiventreffens.

Mitwirkung beim KnowledgeCamp der GfWM am 8. / 9. Oktober in Passau.

Fortführung der koordinierenden Aktivitäten zur Verleihung des Preises „proWM – Preis für professionelles Wissensmanagement“.

Konstituierung des GfWM-Beirats auf der Grundlage der Beschlüsse der Mitgliederversammlung: Einberufung zur konstituierenden Sitzung; Entwurf einer Geschäftsordnung.

**Apropos Engagement in der GfWM!**  
Wer sich in der GfWM ehrenamtlich engagieren möchte, wendet sich bitte an Ulrich Schmidt,  
[ulrich.schmidt@gfwm.de](mailto:ulrich.schmidt@gfwm.de)

SCHWERPUNKT

GfWM

## Mitgliederversammlung 2010

### Bericht über Inhalte und Beschlüsse

von *Barbara Dressler*

#### Neuer Vorstand gewählt

Am 24. September fand in Frankfurt im Ökohaus die Mitgliederversammlung 2010 in der Zeit von 13:30 bis 17:30 statt. Sie stand unter dem Zeichen der Vorstandswahl. Als neue gewählte Vorstände wurden begrüßt: **Dr. Tobias-Müller Prothmann** und **Marc Nitschke**, die ihre zweite Amtsperiode antreten werden, sowie die langjährigen Mitglieder **Gabriele Vollmar** und **Tanja Krins**, die sich bereits in der Vergangenheit für die GfWM engagiert haben.

Mit Dank für ihre Arbeit wurden **Simon Dückert**, **Hans-Wiegand Binzer** und **Ulrich Schmidt** verabschiedet. Besonderer Dank gilt dabei Ulrich Schmidt, der Ansehen und Entwicklung der GfWM in seiner Rolle als Präsident in besonderer Weise geprägt hat.

#### GfWM-Beirat

Erstmalig wurden nach geltender Satzung die Mitglieder des GfWM-Beirats als Gremium, das den Vorstand berät und unterstützt, von der Mitgliederversammlung gemäß dem Vorschlag des amtierenden Vorstandes gewählt. Als Mitglieder haben sich sowohl Personen aus der Wissenschaft als auch aus der Praxis zur Beitragsarbeit bereit erklärt. Der zukünftige 6-köpfige Beirat besteht aus: **Prof. Dr. Klaus North**, Wiesbaden, **Prof. Dr. Franz Lehner**, Passau, **Ulrich Schmidt**, EnBW, **Hans-Georg Schnauffer**, Thyssen, **Josef Hofer-Alfeis**, Amontis consulting, **Simon Dückert**, Cogneon, **Dr. Jochen Robes**, HQ Interaktive Mediensysteme und **Anja Flicker**, Bibliothek der Stadt Würzburg.

#### Bericht der Geschäftsführerin

In der Rückschau berichtete die Geschäftsführerin Barbara Dressler über die Vereinsfinanzen mit Verweis auf den detaillierten Bericht, der den Mitgliedern bereits vorab zur Verfügung gestellt worden ist. Dabei hob sie hervor, dass der derzeitige Bankstatus die Finanzierung des laufenden Geschäftes sichert. Die Ein- und Ausgabensituation ist einmal geprägt von den Einnahmen zur Förderung des GfWM KnowledgeCamps 2010 in Passau, die in diesem Jahr mit über 9.250,00 EURO deutlich höher ausgefallen sind als im Jahr 2009 (6.000,00) und die im wesentlichen für die Ausrichtung der Veranstaltung verwendet werden und zum anderen durch Einmalausgaben gegenüber 2009 für Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, wie GfWM-Logo-Familie, professionelle Präsentation des GfWM-Profiles, GfWM-Flyer, Handwerkszeug für die Erstellung des Newsletters, um nur einige Maßnahmen zu nennen.

Die Mitgliederzahl hat sich mit einem leichten Aufwärtstrend gegenüber den vergangenen Jahren entwickelt.

In einer Vorschau erläuterte die Geschäftsführerin, dass unter Berücksichtigung einer gleichbleibenden Einnahmensituation, der festen Ausgaben sowie der steuerlich erlaubten freien Rückstellungen ein Budget für GfWM-Aktivitäten zur Verfügung stehen wird,

dessen Verwendung im Detail durch die geplanten Akzente und Maßnahmen, die der neue Vorstand in 2011 setzen und durchführen wird, zu konkretisieren ist.

Die Rechnungsprüfer **Dr. Thomas Gaitzsch** und **Wieland Stützel** legten ihren Prüfungsbericht vor, der von Dr. Gaitzsch im einzelnen erläutert wurde. Es wurden keine Beanstandungen festgestellt. Nach seiner Entlastung haben sich die beiden Rechnungsprüfer sich dankenswerterweise bereit erklärt, dieses Amt auch in 2011 auszuüben.

#### **Jahresbericht des Vorstands**

Der Vorstand erläuterte in seinem Jahresbericht, der ebenfalls den Mitgliedern zusammen mit Arbeitsergebnissen zur Netiquette der GfWM und zum Redaktionsstatut vorab zur Verfügung gestellt wurde, insbesondere den Status der Aktivitäten, die zur Umsetzung der Strategie in der vorigen Periode beschlossen worden sind.

Dabei wurde hervorgehoben, das erstmalig der Preis „proWM 2010 – Preis für professionelles Wissensmanagement“ gemeinsam von der deutschen Gesellschaft für Wissensmanagement, der österreichischen Plattform Wissensmanagement und vom schweizerischen Swiss Knowledge Management Forum verliehen wird. Die Auszeichnung kann an Einzelpersonen, Organisationen und Wissensmanagement-Initiativen verliehen werden, die durch Wissensmanagement den wirtschaftlichen Erfolg gesteigert und ihre Zukunftsfähigkeit gesichert haben. Der Preis ist ein Ehrenpreis. Die Preisverleihung wird auf der Konferenz „WM 2011 – Professionelles Wissensmanagement“, 21. – 23. Februar 2011 in Innsbruck, verliehen werden. (Näheres [www.prowm-preis.org](http://www.prowm-preis.org))

#### **Satzungsänderungen**

Auf dieser Mitgliederversammlung wurde über eine Fülle von Satzungsänderungen entschieden. Sie zielen zum einen auf Anpassungen der Mitgliederstruktur als auch auf Änderungen bzw. Zusätze aus u.a. steuerlichen Gründen ab. So wurde bei den Mitgliedschaften eine Erweiterung um Firmenmitgliedschaften bei den ordentlichen Mitgliedern vorgenommen sowie Status und der Status der Fördermitgliedschaften und Juniormitgliedschaften (ehem. Assoziierte Mitglieder) und deren Rechte präzisiert.

Darüber hinaus wurde beschlossen, den Sitz der Gesellschaft von bisher Darmstadt nach Frankfurt (Sitz der Geschäftsführung) zu verlegen, um eine steuerliche Auflage zu erfüllen. Die Satzung wurde überdies um Datenschutzbestimmungen ergänzt.

Die Beiträge für ordentliche persönliche Mitgliedschaften für 2010 werden mit 45,00 EURO p.a. beibehalten werden. Die Beiträge für Firmenmitgliedschaften wurden auf 600,00 EURO p.a. festgelegt. Fördermitgliedschaftsbeiträge werden sich an einem Mindestsatz orientieren, der den Satz für Firmenmitgliedschaften nicht unterschreiten darf.

Es wurde beschlossen, dass im Jahr 2011 nach den entsprechenden technischen Einrichtungen das Lastschriftverfahren für Mitglieder eingeführt wird. In 2010 wird noch auf die alte Weise verfahren. Die Mitgliederbeiträge für dieses Jahr werden Anfang November generell eingefordert werden.

## Ulrich Schmidt: In eigener Sache

Liebe Mitglieder der GfWM,

mit der aktuellen Wahlperiode endet nach sechs Jahren mein Engagement als Vorstand und Präsident der Gesellschaft für Wissensmanagement. Da liegt es nahe zurückzublicken und auf das bisher Erreichte zu schauen. Meiner Meinung nach haben wir in diesen Jahren einiges auf die Beine gestellt, das sich sehen lassen kann:

So haben wir die Idee der Wissensmanagement-Stammtische im Bundesgebiet verbreitet, es wurde der GfWM-Newsletter ins Leben gerufen, das GfWM-Portal aufgebaut, das GfWM-KnowledgeCamp gestartet, die GfWM-Wissenslandkarte, das GfWM-Wissensmanagement-Modell und (in Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartnern aus Deutschland, Österreich und der Schweiz) das D-A-CH Wissensmanagement Glossar erstellt.

Viele Menschen habe in den zurückliegenden Jahren dazu beigetragen, all dies zu erreichen. Da sind die Vorstandskollegen, die Mitglieder der GfWM-Teams, die Koordinatorinnen und Koordinatoren der GfWM regional Gruppen, die Kolleginnen und Kollegen unserer Kooperationspartner und viele, viele andere mehr. Sie alle an dieser Stelle aufzuzählen, würde den Rahmen sprengen.

Bei all jenen, die sich in so vorbildlicher Weise in den vergangenen sechs Jahren in der GfWM engagiert und mich bei meiner Arbeit unterstützt haben, möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken. Sie alle haben dazu beigetragen, aus der GfWM das zu machen, was sie heute ist, eine (noch) kleine, aber feine und inzwischen etablierte Fachgesellschaft.

**Sie alle haben dazu beigetragen, aus der GfWM das zu machen, was sie heute ist, eine (noch) kleine, aber feine und inzwischen etablierte Fachgesellschaft.**

Einen Namen will ich aber doch hervorheben und zwar möchte ich mich bei unserer Geschäftsführerin Barbara Dressler für hervorragende und vertrauensvolle Zusammenarbeit ganz herzlich bedanken. Sie hat einen sehr großen und den wohl am meisten unterschätzten Anteil an der positiven Entwicklung der GfWM, da sie mir und den anderen Aktiven einen Großteil der lästigen administrativen Arbeit abgenommen und der Verwaltung des Vereins eine professionelle Organisation verliehen hat. Dies ist nicht hoch genug einzuschätzen.

Gestatten Sie mir – ausgehend von den Erfahrungen der letzten Jahre – zum Abschluss noch einen Blick nach vorn. Womit ich, um ehrlich zu sein, noch nicht zufrieden bin, ist das Engagement in der GfWM speziell was die Anzahl der Mitglieder betrifft (wobei auch das Engagement der aktuellen Mitglieder noch ausbaufähig ist, eine Aktivenquote von ca. 20 % ist mir persönlich zu wenig). Eine breitere Mobilisierung nicht erreicht zu haben, gehört für mich zum größten Schwachpunkt meiner Präsidentschaft. Das ist für mich um so schwerer verständlich, weil das Thema Wissensmanagement aus meiner Sicht insbesondere aus zwei Gründen in höchstem Maße spannend ist:

Schwerpunkt  
Mitgliederversammlung 2010

1. Der richtige Umgang mit Wissen ist das Zukunftsthema schlechthin! Bei allen Herausforderungen, mit denen wir schon konfrontiert sind bzw. mit denen wir in den nächsten Jahren und Jahrzehnt noch konfrontiert werden, spielt Wissen die zentrale Rolle. Es geht dabei um die Zukunftssicherung auf Unternehmens- sowie gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene. Vor allem geht es aber um die individuelle Ebene, also unsere eigene Zukunft und deren Absicherung.
2. Wissensmanagement ist ein von großer Dynamik geprägtes Thema, denn es ist eine äußerst facettenreiche und dazu noch junge Disziplin. Das bedeutet, es gibt noch große Gestaltungsspielräume, weil viele Aspekte noch gar nicht oder nur unzureichend beleuchtet wurden. Man kann also in großem Umfang Pionierarbeit leisten. Bildlich gesprochen: Es warten in diesem Themenfeld noch viele 8000er auf ihre Erstbesteigung!

Man kann also in großem Umfang Pionierarbeit leisten. Bildlich gesprochen: Es warten in diesem Themenfeld noch viele 8000er auf ihre Erstbesteigung!

In diesem Zusammenhang möchte ich Sie unbedingt ermuntern, in viel stärkerem Maße selbst die Initiative zu ergreifen. Wenn Sie für sich eine Aufgabe oder ein Thema entdeckt haben, dann legen Sie einfach los! Hierzu braucht es nicht gleich eine intensive, detaillierte Abstimmung mit dem Vorstand. Auch wenn mich manchmal eigenmächtiges Handeln anderer während meiner Präsidentschaft fast zum Wahnsinn getrieben hat, so gehört eine ordentliche Portion Anarchie einfach zur DNA der GfWM. Den Newsletter oder das KnowledgeCamp würde es vermutlich heute noch nicht geben, wenn nicht einige wenige von sich aus aktiv geworden wären. Und ich spreche da aus eigener Erfahrung. Aus Eigeninitiative heraus und ohne direkten Bezug zur GfWM haben 2001 Steffen Doberstein, Jörg Weber und ich in Frankfurt den ersten Wissensmanagement-Stammtisch gegründet. Bei der GfWM-Mitgliederversammlung 2002 hat man uns dann gebeten, das Konzept vorzustellen und von da an wurde aus der rein privaten Initiative ein offizielles Veranstaltungsformat der GfWM.

Deshalb mein Appell: Überlegen Sie einmal genau, wie und wo Ihnen ein Aspekt von Wissensmanagement sehr nutzen könnte und woran Sie besonders viel Spaß bei der Umsetzung hätten und dann fangen Sie einfach an.

Deshalb mein Appell: Überlegen Sie einmal genau, wie und wo Ihnen ein Aspekt von Wissensmanagement sehr nutzen könnte und woran Sie besonders viel Spaß bei der Umsetzung hätten und dann fangen Sie einfach an; ohne Mittel (denn das macht kreativ) und auf eigenes Risiko (denn das sorgt für die nötige Sorgfalt). Wenn diese Kriterien erfüllt sind, wird es richtig gut!

Und immer daran denken: Wissen macht den Unterschied!

Ihr  
Ulrich Schmidt

P.S.: Der GfWM bleibe ich selbstverständlich als aktives Mitglied erhalten. Einige mögen dies als Trost auffassen, andere vermutlich als Drohung ;-)

---

## GfWM im Dialog

### Ausschreibung proWM 2010

#### Preis für professionelles Wissensmanagement

Gesellschaft für Wissensmanagement GfWM e.V., Deutschland  
Plattform Wissensmanagement PWM, Österreich  
Swiss Knowledge Management Forum, SKMF, Schweiz

#### Einladung zur Teilnahme

Im heutigen vernetzten und komplexen Umfeld wird die Fähigkeit, Wissen effektiv aufzubauen und nachhaltig zu sichern, zu einer wesentlichen Schlüsselkompetenz. Diese optimal zu nutzen, trägt wesentlich zur Generierung von Geschäftserfolgen bei.

In den letzten Jahren sind viele pragmatische Umsetzungen von Wissensmanagement erfolgt. Die Führungskräfte werden in Zukunft noch mehr herausgefordert sein, das Potential von Wissensmanagement, seine Vorgehensweisen und Technologien besser zu erkennen, um sie breiter anzuwenden.

Der Wissensmanagement-Preis proWM 2010 will beispielhafte Umsetzungen von Wissensmanagement-Lösungen im deutschsprachigen Raum auszeichnen und fördern. Der Preis wird gemeinsam von den Fachorganisationen für Wissensmanagement aus Deutschland (GfWM), Österreich (PWM) und der Schweiz (SKMF) vergeben.

#### Jury

Über die Verleihung des Preises entscheidet ein Preisgericht, dem unabhängige VertreterInnen aus Wirtschaft und Wissenschaft sowie je ein/e VertreterIn von den beteiligten Initiatorinnen angehören.

#### Preis 2010

Der Preis "proWM 2010 - Preis für professionelles Wissensmanagement" ist ein Ehrenpreis. Er kann an Einzelpersonen, Organisationen und Wissensmanagement-Initiativen verliehen werden, die durch Wissensmanagement den wirtschaftlichen Erfolg gesteigert und ihre Zukunftsfähigkeit gesichert haben. Teilnahmeberechtigt sind Einzelpersonen, Organisationen oder Verantwortliche von Wissensmanagement-Initiativen, die durch eine Wissensmanagement-Initiative ihren unternehmerischen Erfolg und ihre Wettbewerbsfähigkeit nachweislich vergrößert haben. Die Initiative muss sich mindestens ein Jahr bewährt haben. Bestehende Patente Dritter dürfen nicht verletzt werden. Bewerbungsfrist ist der 15. Dezember 2010.

#### Preisverleihung

Die GewinnerIn werden in den "Club der PreisträgerInnen" aufgenommen, der sich regelmäßig zum Erfahrungs- und Gedankenaustausch trifft. Darüber hinaus werden die PreisträgerInnen in der Öffentlichkeitsarbeit von den InitiatorInnen besonders hervorgehoben.

Die Preisverleihung findet auf der Konferenz "WM 2011 - Professionelles Wissensmanagement", 21. - 23. Februar 2011 in Innsbruck, Österreich statt. Weitere Informationen sowie Bewerbungsunterlagen finden Sie unter: <http://www.prowm-preis.org>

---

## GfWM regional: Stammtisch Frankfurt

### Der Mensch im Mittelpunkt

*von Dipl.-Betriebswirtin Sonja Windheuser,  
Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit  
(GTZ) GmbH*

**Der Frankfurter GfWM-Stammtisch und die Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit luden im August zu einem informativen und von angelegter Diskussion begleiteten Vortrag ein. In den Räumen der GTZ in Eschborn bei Frankfurt stellte die Referentin des Abends Sonja Windheuser (GTZ GmbH) Ausrichtung und Prinzipien des GTZ-Wissensmanagements und ausgewählte Instrumente vor. Für den GfWM-Newsletter fasst Sonja Windheuser die Aussagen ihres Vortrages zusammen.**

Unterschiedliche Regionen, Themenstellungen und wechselnde Teams – für die vielfältigen Fragestellungen der Entwicklungszusammenarbeit gibt es keine Standardantworten. Das GTZ-Wissensmanagement setzt auf Menschen und ihre Erfahrungen.

Wozu braucht ein in der Entwicklungszusammenarbeit tätiges Unternehmen überhaupt Wissensmanagement? Mit dieser Frage muss man rechnen, wenn man sich als GTZ-Mitarbeiterin mit Wissensmanagement-Kollegen anderer Unternehmen austauscht. Die Antwort ist einfach, die Umsetzung in die Praxis herausfordernd.

Die Entwicklungszusammenarbeit ist geprägt von einer breiten Palette an Themenfeldern, die von der Ländlichen Entwicklung bis zur Beruflichen Bildung reichen. In der Projektarbeit müssen die Interessen unterschiedlichster Akteure auf mehreren Kontinenten angemessen Berücksichtigung finden, dies vielfach in politisch sensiblen Kontexten. Hinzu kommt eine projektbedingte interne und externe Mitarbeiterfluktuation von ca. 30% pro Jahr. Unter diesen Bedingungen stellt das Wissen der Mitarbeiter die wertvollste Ressource der GTZ dar.

Doch wie kann Wissen als Ressource möglichst optimal genutzt werden, wenn man

**☞ Doch wie kann Wissen als Ressource möglichst optimal genutzt werden, wenn man davon ausgeht, dass zwei Drittel alles Wissens lediglich implizit vorliegen?**

davon ausgeht, dass zwei Drittel alles Wissens lediglich implizit vorliegen? Der Verlust individuellen Fach-, Erfahrungs- und Methodenwissens hat negative Folgen für die Projektarbeit, wenn Mitarbeiter wechseln. Diese Erkenntnis war Anlass für die GTZ, auf Ansätze und Instrumente zu setzen, die den Mensch und sein Wissen in den Mittelpunkt des Wissensmanagements stellen.

#### **Fachverbunde – Wissen teilen in der Region**

Die GTZ verfügt über 18 sogenannte „Fachverbunde“ mit unterschiedlichen regionalen und fachlichen Ausrichtungen (z.B. Good Governance Asia). Die Fachverbunde bieten eine institutionalisierte Vernetzungsmöglichkeit für Auslandsmitarbeiter und Mitarbeiter der Zentrale. Die Zielsetzung der Fachverbunde besteht im regionalen und unternehmensweiten Wissenstransfer, der Verbesserung der Professionalität von Beratungsansätzen sowie der Konkretisierung und Umsetzung regionaler Unternehmensstrategien. In spezifischen Formaten (virtuell und/oder Präsenz) analysieren die Teilnehmer regionale Trends, diskutieren Projekterfahrungen und führen fachliche Beratungen durch.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor bei der Etablierung der Fachverbunde

liegt in der Sicherstellung der Kontinuität dieses Instruments durch die Geschäftsführung. Letzteres wird gewährleistet durch eine unternehmensweite Policy, die Ziele und Aufgaben der Fachverbände und deren Steuerungsstruktur verbindlich vorgibt. Dadurch, dass die Fachverbände von den Mitgliedern anteilig finanziert werden, wird zusätzliches Commitment und Verbindlichkeit geschaffen<sup>1</sup>.

### Der Wissensspeicher – Wer macht was? Und wie?

Der Wissensspeicher ist ein GTZ-internes Rechercheinstrument, das ausgewählte Datenbanken und Informationsquellen innerhalb und außerhalb der GTZ erschließt. Der Mitarbeiter erlangt innerhalb kürzester Zeit Zugang zu dem für ihn relevanten fachlichen, regionalen, methodischen und organisationalen Wissen.

 Der Mitarbeiter erlangt innerhalb kürzester Zeit Zugang zu dem für ihn relevanten fachlichen, regionalen, methodischen und organisationalen Wissen.

Bei Projekten, Personen, Produkten und Publikationen werden die Informationen durch den Wissensspeicher zudem intelligent verknüpft: So erhält man etwa bei einer Suche nach Projekten auch direkt Informationen über die beteiligten Personen, die zugehörigen Dokumente und ggf. auch Produkte. Bei diesen Angeboten können die Mitarbeiter über ein Feedback-Formular direkt mit den Personen in Kontakt treten, die für die Informationen und deren Aktualität verantwortlich sind.

Der Wissensspeicher ist das am häufigsten verwendete Instrument des Wissensmanagements. Dies liegt neben der Qualität der Suchergebnisse an der Einfachheit des Zugangs (Suchfunktion direkt auf der Eingangsseite des Intranets) und der Nutzerfreundlichkeit der Suchmaske des Wissensspeichers<sup>2</sup>.

### Debriefing – Erfahrungen weitergeben

Was passiert, wenn langjährige Kollegen fortgehen? Was bleibt von einem Projekt übrig, wenn es abgeschlossen ist? Wie lassen sich wichtige Erfahrungen systematisieren und verbreiten?

Das Debriefing – Verfahren der GTZ (Wissenstransfer) ist darauf ausgerichtet, Lernerfahrungen („Lessons-learned“) zu dokumentieren und zu sichern, bewährte Praktiken und Methoden zu erkennen und zu verbreiten („Good-practices“) sowie den beteiligten Kollegen Wertschätzung für ihre Arbeit auszusprechen. Die Ergebnisse fließen - je nach Gegenstand des Wissenstransfers - in das Briefing neuer Mitarbeiter ein, in die Fachverbandsarbeit, das Produktmanagement und/oder den Dialog mit Kollegen im In- und Ausland.

Eine interne Handreichung stellt den Kollegen eine Auswahl unterschiedlicher Debriefing-Formate zur Verfügung. Diese Auswahl ermöglicht eine flexible Herangehensweise, je nachdem wie viele Personen in den Wissenstransfer einbezogen sein sollen. Die Formate reichen von mündlichen Übergabegesprächen zwischen zwei Personen über Fachgespräche mit mehreren Beteiligten bis hin zu Systematisierungsworkshops zum Erfahrungsaustausch zwischen Gruppen.

Der Wissenstransfer ersetzt keine Evaluierung oder formelle Berichterstattung. Seine Ergebnisse enthalten i.d.R. geschäftspolitisch sensible Informationen und Einschätzungen. Sie sind daher –

im Gegensatz zu Berichten und (Fremd-) Evaluierungen – einer internen Nutzung vorbehalten. Ein Wissenstransfer kann aber im Rahmen von Evaluierungs-Missionen durchgeführt bzw. vorbereitet werden.

Ein Debriefing setzt Offenheit und Vertrauen voraus. Dann können nicht nur Erfolge, sondern auch Misserfolge als Lernchance begriffen und genutzt werden. Denn gerade aus Fehlern lernt man am meisten.

### Fazit

Die vorgestellten Instrumente Fachverbunde, Wissensspeicher und Debriefing zeigen den hohen Stellenwert auf, den personenorientiertes Wissensmanagement in der GTZ als lernende Organisation innerhalb der Entwicklungszusammenarbeit hat. Dabei ist personenorientiertes Wissensmanagement in der GTZ stets eingebettet in ein stimmiges Zusammenwirken zwischen Mensch, Organisation und Instrumenten. Eine unternehmens-weite Policy zum Wissensmanagement gibt den verbindlichen Rahmen vor. Wissensmanagement wird in Führungsprozessen und Instrumenten mitgedacht und nachgehalten, Lernen in den Anreizstrukturen des Unternehmens berücksichtigt. Dieser ganzheitliche Ansatz ist Schlüssel zum Erfolg eines gelebten Wissensmanagements.

☞ Dabei ist personenorientiertes Wissensmanagement in der GTZ stets eingebettet in ein stimmiges Zusammenwirken zwischen Mensch, Organisation und Instrumenten.

(1) Jan Schwaab (2008): Globale Zusammenarbeit – eine wissensintensive Herausforderung, in wissensmanagement – Das Magazin für Führungskräfte, Heft 5, Juli 2008.

(2) Matthias Giersche, Jan Schwaab (2010): Finden heißt: Finden können, finden wollen und finden lernen, in wissensmanagement – das Magazin für Führungskräfte, Heft 5, Juni 2010.

## GfWM regional: Stammtisch Berlin

### Wissenstransfer – Voraussetzung für Team-Effektivität

von *Marion Schwenke*  
*Diplom-Psychologin und zertifizierte Kommunikations- und Verhaltenstrainerin, [m.schwenke@t-online.de](mailto:m.schwenke@t-online.de)*

Effektivität in Teamarbeitsprozessen beinhaltet u.a. das Lösen von komplexen Problemen. Ein komplexes Problem ist eine Aufgabe, die nicht mit dem automatisierten Wissen aller Teammitglieder gelöst werden kann. Die Differenz zwischen Ausgangs- und Zielzustand kann vielmehr nur durch das Generieren von neuem Wissen, bzw. nur mit Hilfe der Vernetzung des unterschiedlichen Vorwissens aller Teammitglieder überwunden werden. Dieser höchst komplexe Vorgang der Vernetzung unterliegt zahlreichen Einflüssen: Neben der verbalen, zielbezogenen Verknüpfung von Wissen sind zudem Wahrnehmungs-, Aufmerksamkeits-, Lern- und Gedächtnisprozesse beteiligt. Ferner ist zu unterscheiden zwischen internen, d.h. innerhalb einer Person ablaufenden Prozessen und externen Einflüssen, also Prozessen im Rahmen der Gruppe/ des Teams.

Intern hat die Herstellung kognitiver und emotionaler Analogien zwischen bereits bestehendem Vorwissen und der aktuell zu lösenden Problematik eine beachtliche Auswirkung, weil sich hieraus

Vorlieben oder Vorurteile bilden können. Diese wiederum haben einen Einfluss auf die Entscheidungsfindung.

Zur Verdeutlichung dieser Prozesse haben im Juli 2010 die 16 Teilnehmer des **in Berlin stattfindenden GfWM-Stammtisches** eine sogenannte „Hidden-Profile“ Aufgabe erhalten: In diesen Übungen wird deutlich, wie sich unterschiedliches Vorwissen sowie die Bildung von Vor-Urteilen/ Entscheidungen auf den Problemlösungsprozess in Teams auswirkt. In den Übungen gibt es „geteiltes Wissen“, d.h. Wissen, das allen Teammitgliedern bekannt ist und „ungeteiltes Wissen“, also Wissen, welches nur einzelnen Teammitgliedern zur Verfügung steht.

**In den Übungen gibt es „geteiltes Wissen“, d.h. Wissen, das allen Teammitgliedern bekannt ist und „ungeteiltes Wissen“, also Wissen, welches nur einzelnen Teammitgliedern zur Verfügung steht.**

In einer an die Studie von Schulz-Hardt (2002) angelehnten Aufgabe bekamen die Teilnehmer in Dreiergruppen die Aufgabe, einen geeigneten Bewerber für den Posten eines Vertriebsleiters auszuwählen. Die Gruppenmitglieder sollten sich für einen von drei firmeninternen Bewerbern (A, B, C) entscheiden. Die Informationen über die Bewerber wurden nur schriftlich vorgelegt, wobei unterschiedliche Attribute der einzelnen Kandidaten nur einzelnen Gruppenmitgliedern zugänglich waren. Beispielsweise erhielt nur ein Gruppenmitglied die Information, dass A neben anderen Eigenschaften als „launisch und oberflächlich“ bekannt ist, ein anderes Gruppenmitglied wusste, dass A als „nachtragend“ bekannt ist, während alle drei Gruppenmitglieder die Information hatten, dass er unter anderem ein „Organisationstalent“ sei und „andere für Ideen gewinnen kann“. Damit gab es in der Gruppe geteiltes Wissen (Organisationstalent, andere für Ideen gewinnen) und ungeteiltes Wissen (launisch und oberflächlich, nachtragend) über den Kandidaten A. Ähnlich waren die Informationen über die beiden anderen Bewerber B und C gestreut.

Auf den ersten Eindruck deuteten die allen Gruppenmitgliedern vorliegenden Informationen darauf hin, dass Bewerber A am geeignetsten sei. So wurde Bewerber A auch nach der ersten eigenen Einschätzung - vor der Gruppendiskussion - von den meisten Gruppenmitgliedern präferiert.

Bei Betrachtung aller verfügbaren Informationen, also auch der speziellen, ungeteilten Angaben, ist jedoch Kandidat C geeigneter als die drei anderen Bewerber, da er über die meisten positiven Eigenschaften verfügt. Dieses Ergebnis wurde in den Dreiergruppen jedoch nur dann ermittelt, wenn alle Gruppenmitglieder ihr vollständiges Wissen ausgetauscht haben, d. h. wenn jeder den anderen sein speziell verfügbares ungeteiltes Wissen mitgeteilt hat und eine offene Diskussion über die positiven und negativen Eigenschaften der Bewerber stattfand.

Weshalb wird Wissensgewinn in Teams nicht immer vollständig realisiert? Ein Grund hierfür liegt darin, dass geteilte Informationen die ungeteilten dominieren:

**Weshalb wird Wissensgewinn in Teams nicht immer vollständig realisiert? Ein Grund hierfür liegt darin, dass geteilte Informationen die ungeteilten dominieren ...**

Informationen, die allen Teammitgliedern zur Verfügung stehen, haben eine höhere Nennungswahrscheinlichkeit. Ferner besteht in Gruppen eine Tendenz zu vermuten, dass geteiltes Wissen mehr Relevanz hat und glaubwürdiger ist. Durch das häufigere Nennen der geteilten Informationen entsteht ferner ein Prozess der gegen-

seitigen Verstärkung und wiederholt genannte Angaben bleiben besser im Gedächtnis haften.

Ein weiterer Grund ist darin zu sehen, dass Gruppenmitglieder aufgrund ihres Vorwissens Präferenzen entwickeln, die sie früh gegenüber den anderen benennen. In der folgenden Kommunikation finden dann häufig Verhandlungen über Präferenzen, statt über Informationen statt. Dabei werden die eigenen Präferenzen verteidigt und hauptsächlich Argumente genannt, die für die eigenen Präferenzen sprechen. Diese Vorlieben wirken ähnlich wie Filter und führen dazu, dass Präferenzen-inkonsistente Informationen weniger Beachtung finden (selektive Informationssuche).

Gegenstrategien zur Vermeidung dieser Tendenzen in Teams können sein:

Nicht sofort die jeweiligen Wunschlösungen benennen, keine Strategien zur Durchsetzung der eigenen Präferenzen einsetzen und versuchen, die gesamten Informationen von allen einzuholen. Offen sein für die Ausführungen der anderen und jede Information kritisch, aber fair betrachten.

■ Nicht sofort die jeweiligen Wunschlösungen benennen, keine Strategien zur Durchsetzung der eigenen Präferenzen einsetzen und versuchen, die gesamten Informationen von allen einzuholen.

Extern können zusätzlich Konformität oder Mehrheitseinflüsse bzw. „Groupthink“ bei der Entscheidungsfindung mitwirken. Insbesondere bei Gruppen, die einen engen Zusammenhalt haben und deren Aufgaben von Bedeutung sind, bzw. die unter Zeitdruck eine Entscheidung finden müssen, werden mitunter Problemlösungen herbeigeführt, die sich nachteilig für die Gruppe auswirken. Die Nachteile werden zum Zeitpunkt der Entscheidungsfindung nicht gesehen, weil sich die Gruppe bspw. „für unfehlbar“ hält: „Wir sind die Besten“, und/ oder weil interpersonaler Druck insbesondere durch den Gruppenleiter auf der Suche nach Konsensus besteht. Sobald eine scheinbare Einstimmigkeit vorliegt, kann dies bei andersdenkenden/ -fühlenden Gruppenmitgliedern dazu führen, dass sie ihre Gegenstimme nicht äußern. Das „Unfehlbarkeitsdenken“ der Gruppe kann dazu führen, dass unerwünschte Informationen und Warnungen nicht beachtet werden bzw. keine außenstehenden Experten konsultiert werden, die andere Perspektiven oder Alternativen einbringen könnten.

Mögliche Gegenstrategien sind hier:

Das Zusammentragen aller Informationen vor der Entscheidungsfindung, Einsatz eines advocatus diaboli, also einer Person, die ganz bewusst Nachteile und mögliche Alternativen betonen und Kritik üben soll. Ferner kann die Arbeit in zwei oder mehr Gruppen hilfreich sein, die zunächst getrennt nach Lösungen suchen.

■ Ferner kann die Arbeit in zwei oder mehr Gruppen hilfreich sein, die zunächst getrennt nach Lösungen suchen.

Aus welchen Gründen halten Menschen ihr Wissen möglicherweise zurück?

Zum einen erfolgt in Anwesenheit von anderen Menschen eine Bewertung der eigenen Leistung. Dieser Umstand ist mit der Erwartung verknüpft, dass sich daraus für einen selbst positive oder negative Konsequenzen ergeben. Gruppenmitglieder haben zumeist das Bestreben, als Gruppenmitglied gemocht und geachtet zu wer-

den. Im Bestreben, nicht zum Außenseiter zu werden, wird die Konzentration eher auf Informationen und Wissen gerichtet, das man mit den anderen gemeinsam hat.

Außerdem ergibt sich ein Aufmerksamkeitskonflikt zwischen

1. der Tendenz, sich völlig auf die Aufgabe zu konzentrieren und
2. der Tendenz, auf die anderen Menschen zu achten.

Die Ablenkung kann hierbei durch Geräusche, Gesten, erwartete Zustimmung/ befürchtete Ablehnung oder aufgrund der Tendenz zu sozialem Vergleich erfolgen. Aufgrund dieses Aufmerksamkeitskonfliktes erhöht sich die physische Erregung mit der Folge, dass das Auftreten dominanter Reaktionen wahrscheinlicher wird und nichtdominante Reaktionen eher vermindert werden.

**Fazit:**

In einer entspannten Atmosphäre, in der eine wertschätzende Grundhaltung aller Teilnehmer untereinander besteht, ist es wahrscheinlicher, dass alle Gruppenmitglieder ihre Informationen mitteilen. Teilnehmer, die das Gefühl haben, ihre Meinung ohne Angst vor Kritik oder negativer Bewertung äußern zu dürfen, werden somit eher zu einer effektiven Problemlösung mit optimalem Wissensgewinn beitragen können.

**Literatur:**

Schulz-Hardt, S., Greitemeyer, T., Brodbeck, F. C. & Frey, D. (2002). Sozialpsychologische Theorien zu Urteilen, Entscheidungen, Leistung und Lernen in Gruppen. In D. Frey & M. Irle (Eds.), *Theorie der Sozialpsychologie* (2nd completely revised enhanced ed. Vol. 2, Gruppen-, Interaktions- und Lerntheorien, pp. 13-46). Bern: Huber.

Van Avermart, E. (2003). Sozialer Einfluss in Kleingruppen. In W. Stroebe, K. Jonas, M. Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie: eine Einführung*. 4. Auflage. (S. 452 – 495). Springer-Verlag: Berlin.

---

## Aus der Praxis

### Der Austausch von Handlungswissen in Organisationen: Chancen von Web 2.0

von Prof. Dr. Ulrike Cress und  
 Dr. Christina Matschke

**Große, dezentrale Organisationen stehen häufig vor der Herausforderung, dass der Austausch von Handlungswissen zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Praktikern erschwert ist, da die direkte Beobachtung von guten Praktiken oft nicht möglich ist. Web 2.0 Technologien ermöglichen den informellen Austausch von Handlungswissen und die Entstehung einer gemeinsamen Wissensrepräsentation in großen Organisationen.**

Mit kooperativen Wissenstools, wie z.B. Wikis, kann Wissen nicht nur geteilt werden, sondern sich durch die gemeinsame Bearbeitung weiterentwickeln und somit neues Wissen entstehen. Sogenannte Patterns, d.h. vorgegebene Strukturen für die Eingabe des Handlungswissens, können die Wissensexternalisierung und –rezeption zwischen Praktikern erleichtern und die Kommunikation zwischen Experten und Laien fördern.

Das Projekt PATONGO (Patterns and Tools for Non-Governmental Organizations), das seit März 2009 gemeinsam von der Fernuniversität Hagen (FUH, Projektleitung), dem Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM) in Tübingen, und der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) durchgeführt wird, will die Potentiale des Web 2.0 beim Wissensaustausch nutzen und untersuchen. Das IWM in Tübingen hat in zahlreichen Forschungsprojekten die kognitiven, sozialen und motivationalen Faktoren erforscht, die einen effizienten Wissensaustausch ermöglichen. Diese Erkenntnisse werden im Projekt praktisch umgesetzt: Gemeinsam haben die Partner unter [www.geistreich.de](http://www.geistreich.de) eine Plattform entwickelt, in der sich kirchliche Praktiker über ihr Handlungswissen austauschen können. Gelungene Projekte, Kniffe zur Arbeitserleichterung, theologisch fundierte und erfolgreiche Routinen können hier in drei verschiedenen Bereichen gesucht, gefunden, verglichen und weiterentwickelt werden. Der Bereich *wissensreich* stellt das Herzstück der Plattform dar: Hier werden kirchliche Praktiken in Form eines strukturierten Wikis gesammelt, bearbeitet und fortlaufend verbessert. Allgemeine Artikel geben eine Übersicht über Themenbereiche (z.B. „Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden“), während sog. Modelle bewährte Praktiken darstellen (z.B. „Einbindung von Konfirmierten in die Gemeinde“). Im Bereich *erfahrungsreich* können kirchliche Praktiker, im Sinne von Beispielen guter Praxis, von erfolgreichen Projekten berichten und lesen. Der Bereich *ideenreich* fungiert als schwarzes Brett, auf dem erste Ideen und offene Fragen ausgetauscht und weiter entwickelt werden können. Die Idee der Plattform ist es, konkretes, stark an Situationen und Orte gebundenes Wissen zwar konkret zu schildern, d.h. dass in *erfahrungsreich* ein realistischer Eindruck eines Projekts entsteht. Andererseits soll durch den Übergang zu *wissensreich* die Plattform auch die Reflexion und Abstrahierung der Erfolgsfaktoren fördern, so dass gute Praktiken auch an anderen Orten, von anderen Menschen und in anderen Bereichen eingesetzt werden können. Die Entwicklung der Bereiche wird dabei in technischer



**Prof. Dr. Ulrike Cress** ist Professorin für Empirische Bildungsforschung am Leibniz-Institut für Wissensmedien in Tübingen. Sie hat 2000 zum Thema "Selbstgesteuertes Lernen" promoviert und sich 2009 mit dem Thema "Das Informationsaustausch-Dilemma" habilitiert. Seitdem leitet sie am IWM die Arbeitsgruppe „Wissenskonstruktion“, in der Lernumgebungen im Bereich des formellen Lernens und des webbasierten informellen Lernens erforscht werden. Dabei werden z.B. Social tagging, Wikis, oder virtuelles Training unter sozial- und kognitionspsychologischen Gesichtspunkten erforscht.

**Dr. Christina Matschke** hat 2009 zum Thema „Die Inklusion einer neuen Gruppe ins Selbstkonzept“ promoviert und koordiniert seitdem das Projekt PATONGO. Forschungsschwerpunkt stellen hier die Entwicklung einer Identifikation mit neuen Communities dar. Zusätzlich untersucht sie soziale und kognitive Faktoren, die motivierend und hemmend beim Wissensaustausch wirken können.

Hinsicht von der FUH, in psychologischer Hinsicht vom IWM wissenschaftlich untersucht, so dass die Plattform fortlaufend optimiert werden kann.

Dass innerhalb der EKD ein hoher Bedarf an Austausch von Handlungswissen besteht, hat sich aus Interviews und Studien, die das IWM durchgeführt hat, ergeben. Kirchliche Praktiker wünschen sich sowohl eine stärkere persönliche Vernetzung, als auch einen intensiveren Austausch über Inhalte ihrer Arbeit. Nur noch 63 % der Befragten geben die klassische Kirchengemeinde als Schwerpunkt ihrer kirchlichen Arbeit an, so dass der Bedarf nach Austausch innerhalb der gesamten EKD steigt. Dass 87 % der kirchlichen Praktiker bereits jetzt schon täglich online sind und über die Hälfte der Befragten regelmäßig E-Mails zum Wissensaustausch nutzen, unterstreicht das Potential des Internets als Medium für den Austausch. Das Echo, das die neue Plattform seit dem Launch Pfingsten 2010 gefunden hat, spricht für sich: über 1000 angemeldete kirchliche Praktiker und ein Vielfaches davon an unangemeldeten Lesern nutzen geistreich bereits in ihrer Arbeit. Die Projektpartner hoffen, dass sich die Plattform langfristig innerhalb der EKD zu einem selbstverständlichen Instrument des Wissensmanagements und der Personalfortbildung entwickelt, und dass auch weitere Organisationen von den Erkenntnissen des Projekts profitieren können.

Das 87 % der kirchlichen Praktiker bereits jetzt schon täglich online sind und über die Hälfte der Befragten regelmäßig E-Mails zum Wissensaustausch nutzen, unterstreicht das Potential des Internets als Medium für den Austausch.

## Persönliches Wissensmanagement

### Networking, Weiterbildung und individuelle Wissensorganisation

von Wolfgang Sturz

**In der heutigen Wissensgesellschaft verlieren Informationen schnell an Aktualität. Damit ist für viele Menschen gerade in wissensintensiven Bereichen die Notwendigkeit verbunden, professionell mit der Vielzahl an Informationen umzugehen. Ein intelligentes Konzept zum Persönlichen Wissensmanagement ist der Schlüssel, um die individuell beste Lösung zu finden. Zentral sind dabei ein funktionierendes Networking, die Bereitschaft zur permanenten Fort- und Weiterbildung sowie die gezielte Organisation von Wissensinhalten.**

„Wissen ist Macht“, sagte im 16. Jahrhundert Francis Bacon. „Nichts wissen macht auch nix“, stand in den 1990ern auf manchem Anarcho-T-Shirt. Für einen Wissensmanager von heute gilt keines davon uneingeschränkt. Es wäre zu einfach, die Seite des englischen Philosophen einzunehmen, denn reines Faktenwissen ist oft weder effektiv einsetzbar noch sinnvoll strukturiert. Es geht zu meist nicht darum, wie viel der Einzelne tatsächlich weiß, sondern ob bzw. wie dieses Wissen nutzbar ist. Ein riesiger Wissensschatz ist oft wenig Wert, wenn man keine methodische Erfahrung und Kontakte zum Wissensaustausch hat. Schnell ist man denjenigen unterlegen, die zwar ein wesentlich schlankeres persönliches Wissen, dafür aber Netzwerke haben, in denen Informationen ganz anderer Größenordnung ausgetauscht werden. „Mut zur Lücke“ ist okay, solange man weiß, wo notwendige Informationen zu finden

**Dr.-Ing. Wolfgang Sturz** ist „Wissensmanager aus Leidenschaft“. Er beschäftigt sich seit über 25 Jahren mit Fragen der globalen Kommunikation und Wissensvermittlung. 1986 gründete er sein erstes Unternehmen für multilinguale technische Kommunikation. Heute leitet er die daraus entstandene international aufgestellte Sturz Gruppe. Dr. Sturz ist einer der führenden Experten für die Einführung von Wissensmanagement-Strukturen mit Lehraufträgen an der Universität Ulm, der Akademie der Bildenden Künste Stuttgart und der Steinbeis-Hochschule Berlin.

sind. Wissen muss also nutzerorientiert aufbereitet werden, um effektiv einsetzbar zu sein.

### Networking: Schlüsselkompetenz eines Wissensmanagers

Die Einbindung in ein Wissensnetzwerk, das keineswegs deckungsgleich mit der Organisation sein muss, ist ein entscheidender Faktor persönlichen Wissensmanagements. Die riesige Flut an Informationen von oftmals zweifelhafter Qualität, die bei vielen Leuten an unterschiedlichsten Positionen zu finden sind, ist für eine Person unter hohem Zeitdruck kaum zu bewältigen. Networking hilft, notwendige Informationen schnell (wieder-) zu finden, zu identifizieren und verwendbar zu machen. Dies ist vornehmlich eine soziale Angelegenheit, die langfristig angelegt und nicht nach kurzfristigem Nutzen bilanziert werden sollte. Grundvoraussetzung ist ein gesundes Selbstvertrauen und das Wissen darüber, was man selbst zu bieten hat. Ein Gespräch beim Mittagessen kann äußerst vorteilhaft für das persönliche Vertrauen und den Austausch konkreter Informationen sein und ist dem für Missverständnisse anfälligen E-Mail-Kontakt zweifellos vorzuziehen. Networking hat im Web-2.0-Zeitalter aber auch technische Aspekte: Die weltweite Vernetzung durch social-media-Tools wie XING, Facebook oder Twitter schafft enorme Möglichkeiten, um informell, abseits gängiger Strukturen und ohne Beratungshonorare Wissen auszutauschen. Wertvolle „Lessons Learned“ finden sich in User-Foren verschiedenster Bereiche. Testen Sie das Neue, hinterfragen Sie die eingespielten Methoden! Und wer auch das eigene Wissen nicht „geizig“ zurückhält, kann eigentlich nur gewinnen.

Grundvoraussetzung ist ein gesundes Selbstvertrauen und das Wissen darüber, was man selbst zu bieten hat.

### Lebenslanges Lernen

Wer persönliche Netzwerke aktiv nutzt, weiß, wie schnell Informationen heutzutage inaktuell werden. Im Gegensatz zu grundlegendem Fachwissen ist gerade spezifisches Branchenwissen äußerst schnelllebig. In wissensintensiven Bereichen ist es daher unerlässlich, sich permanent auf dem neuesten Stand zu halten und langfristig weiterzubilden – in weiteren Wissensfeldern, aber auch in persönlichen Kompetenzen wie dem Umgang mit Stress, Reflexion der eigenen Arbeit, Kreativität oder Leistungsbereitschaft. Ein berufsbegleitendes Studium oder ein Sprachkurs gehören dazu, ebenso Coachings, Workshops und Messebesuche. Greifen Sie zu, wenn sich eine Möglichkeit bietet und warten Sie nicht, bis Ihr Chef Sie mühsam dazu bewegt! Unternehmen, die gezielt in die Weiterbildung ihres Personals investieren und den Wissensaustausch zwischen verschiedenen Generationen und unterschiedlichen Positionen fördern, haben kurzfristig höhere Kosten, stärken aber dauerhaft ihre Wettbewerbsfähigkeit. Auch einzelne Angestellte machen sich zunehmend unentbehrlich, wenn sie bereit sind, dazuzulernen, den Erfahrungsgewinn zu optimieren und so einen professionellen Wissensumgang beweisen.

Unternehmen, die gezielt in die Weiterbildung ihres Personals investieren und den Wissensaustausch zwischen verschiedenen Generationen und unterschiedlichen Positionen fördern, haben kurzfristig höhere Kosten, stärken aber dauerhaft ihre Wettbewerbsfähigkeit.

### Wissensorganisation durch Informationsmanagement

Persönliches Wissensmanagement ist nicht gleich persönliches Informationsmanagement. Es umfasst zahlreiche weitere Aspekte,

kommt jedoch nicht ohne ein effektives Management der Wissensinhalte aus. Das betrifft sowohl Technologieeinsatz als auch Methodik, um Lösungen für die Verwertung von Informationen zu finden. Dabei sollen die zahlreichen Knowledge-Tools das eigene Lernen und den individuellen Umgang mit Wissensinhalten nicht ersetzen – sie sollen helfen, diesen Umgang zu strukturieren und den Lernprozess unterstützen. Auch wenn diese Tools zu Beginn umständlich und komplizierter als die gewohnten Methoden erscheinen – der Mehrwert wird sich schnell zeigen, sobald sie eingespielter sind. Betrachten wir drei Bereiche, in denen Softwarefunktionen zur effizienten Informationsverwaltung eingesetzt werden:

- Strukturierte Kommunikation
- Informationsrecherche
- Weitergabe von Informationen

Wer am Montagmorgen 163 E-Mails im Posteingang vorfindet, läuft Gefahr, wichtige Nachrichten zu übersehen. E-Mail-Filtering schafft Abhilfe, zudem können Mails über klar definierte Angaben im Betreff direkt an die richtige Stelle weitergeleitet werden. Sind alle bestehenden Kontakte mit entsprechenden Metainformationen wie Unternehmensprofil, Position, Biografie, etc. versehen, erleichtert dies die Kommunikation zusätzlich. Customer-Relationship-Management-Systeme (CRM) sind hierbei äußerst hilfreich. Eine systematische Ablage aus- und eingehender Mails in einer Datenbank sorgt zudem dafür, dass Informationen schnell und zuverlässig wiedergefunden werden können. Damit verbunden sind weitere Recherchemöglichkeiten im Intra- und Internet, wobei Existenz und schnelles Auffinden von

Informationen zwei verschiedene Dinge sind. Viele Menschen sind gar nicht fähig,

**Viele Menschen sind gar nicht fähig, professionell zu googlen, also alle Möglichkeiten einer spezifizierten Recherche richtig zu nutzen.**

professionell zu googlen, also alle Möglichkeiten einer spezifizierten Recherche richtig zu nutzen. Trotz page-ranking stößt man oft nicht auf die entscheidenden Quellen, sucht lang und oft vergeblich. Unternehmen verwenden dafür vielfach ein softwarebasiertes Product-Information-Management (PIM) oder Enterprise-Ressource-Planning (ERP). Auch haben sich im Web-2.0 zahlreiche neue Wege aufgetan, Fakten zu recherchieren und zum Wissensaustausch beizutragen: Blogs und Diskussionsforen schaffen informelle Ebenen zur Wissensweitergabe, Wikis bieten die Möglichkeit, verteilt an Problemen zu arbeiten und Kenntnisse verschiedener Personen optimal zu vernetzen.

#### **Wissen, was man weiß – Persönliche Wissenslandkarten**

Persönliches Wissen lässt sich mithilfe einer Wissenslandkarte managen, der grafischen Darstellung persönlicher Wissensgebiete mit entsprechenden Beziehungen und Zusammenhängen. Sie dienen einer logisch strukturierten Darstellung des Wissens und sind Text-Dokumenten somit weit überlegen. Diese Wissensstruktur kann leicht mit einem persönlichen Wiki verlinkt werden. Durch die Verknüpfungsketten der Informationen werden größere Zusammenhänge deutlich, die helfen, Probleme auf Nebenschauplätzen nicht zu übersehen. Die Verbindung individuellen Wissens in logischen Zusammenhängen ähnelt zudem der Art und Weise, wie unser Gehirn funktioniert. Es gibt verschiedene Softwareangebote zur Erstellung persönlicher Wissenslandkarten, die teilweise ko-

stenlos online verfügbar sind. Sie werden überrascht sein, wie gut man als persönlicher Wissensmanager organisiert sein kann und welche Chancen diese Wissensdarstellung bietet. Ausprobieren lohnt sich!

#### **Problem eines umfassenden PWM-Konzepts**

Dieser Artikel zeigt anstelle eines lückenlosen Masterplans nur einige Schlaglichter und Beispiele auf. Dies ist weder zufällig noch beabsichtigt, sondern unvermeidlich. Im Gegensatz zum organisationalen Wissensmanagement ist der persönliche Umgang mit Wissen eine stark mentale Angelegenheit, die individuell ausgestaltet werden muss. PWM ist immer subjektiv. Es sind die persönliche Werteeinstellung, Erfahrung und der Bildungshintergrund, die die individuelle Vorgehensweise prägen, die Interpretation, Klassifizierung und Priorisierung von Wissensinhalten ausmachen. Methoden und Werkzeuge, die zur effektiven Verwaltung von Informationen dienen, sind nicht Kern des Konzepts, sondern in der Praxis bewährte Hilfsmittel. Grundlage ist die richtige Einstellung, der Wille zu Lernen, Offenheit gegenüber neuen Entwicklungen, nicht die optimale Softwareausstattung. Nur wer diese Voraussetzungen erfüllt, wird mit entsprechenden Tools und methodischen Best-Practices punkten können.

Es sind die persönliche Werteeinstellung, Erfahrung und der Bildungshintergrund, die die individuelle Vorgehensweise prägen, die Interpretation, Klassifizierung und Priorisierung von Wissensinhalten ausmachen.

---

## Interessante Hinweise

### Weiterbildung

#### **Advanced Business Information Systems**

Die Wilhelm Büchner Hochschule Darmstadt bietet eine akademische Weiterbildung für das Thema Advanced Business Information Systems (ABIS) an. Die neunmonatige Weiterbildung vermittelt Informatikwissen, Kenntnisse in den ausgewählten Bereichen Enterprise Resource Planning (ERP) und Business-Intelligence (BI) sowie fachübergreifende Schlüsselkompetenzen wie Management-techniken und interkulturelle Kompetenz. Der Fernstudiengang der privaten Fernhochschule kann jederzeit begonnen und berufsbegleitend belegt werden. Er schließt mit dem Zertifikat Advanced Professional Certificate (APC) ab. Dieses bestätigt umfassendes Informatikwissen sowie wirtschaftswissenschaftliches Know-how auf akademischem Masterniveau. Die Teilnehmer können das Lernen zeit- und ortsunabhängig an ihre berufliche und private Situation anpassen. Basis des Fernstudiums sind umfangreiche schriftliche Studienunterlagen, die durch zusätzliches Material auf einem Online-Campus ergänzt werden. Dort können die Teilnehmer auch Kontakte zu Mitstudierenden, Dozenten und Tutoren knüpfen. Neben einem aktiven Netzwerk garantiert die Hochschule eine individuelle Studienbetreuung und hohe Erreichbarkeit der Tutoren.

Die Weiterbildung vermittelt wichtige Kompetenzen für das Informationsmanagement. Die Studierenden lernen unter Berücksichtigung der Make-or-Buy-Entscheidung selbsttätig komplexe Informationssysteme für verschiedene konkrete Sachzusammenhänge zu analysieren, zu konzipieren und umzusetzen. Methoden der Geschäftsprozessmodellierung und die Arbeitsweise eines ERP-Systems sind ebenso Inhalte der Weiterbildung wie quantitative und qualitative Entscheidungsmodelle und die Herstellung semantischer Interoperabilität in typischen Einsatzgebieten. Management-techniken und interkulturelle Kompetenz runden das Curriculum ab.

#### **Professur für Bildungstechnologie und Wissensmanagement**

An der Universität des Saarlandes wurde eine neue Professur für Bildungstechnologie und Wissensmanagement etabliert. Innerhalb der Universität übernimmt die Professur eine Brückenfunktion zwischen den Humanwissenschaften und der Informatik. Sie verstärkt zudem den Forschungsbereich Lernen und Arbeiten mit dem Bereich Neuen Medien. Die Professur arbeitet eng mit dem Centre for e-Learning Technology (CeLTech) zusammen und trägt zu dessen wissenschaftlicher Ausgestaltung entscheidend bei. Die Professur „Bildungstechnologie und Wissensmanagement“ begegnet den sich wandelnden Anforderungen an die Lehre und das Lernen. Sie wird sich mit pädagogisch-psychologischen und empirischen Forschungsmethoden befassen und diese auf das technologieunterstützte Lehren und Lernen anwenden. Dabei sollen zukunftsweisende Informations- und Kommunikationstechnologien in der Lehre eingesetzt werden.

---

---

## Literaturhinweise

**Marco Prestipino, Die virtuelle Gemeinschaft als Informationssystem, Informationsqualität nutzergenerierter Inhalte in der Domäne Tourismus. Schriften zur Informationswissenschaft; Bd. 56. Verlag Werner Hülsbusch, Fachverlag für Medientechnik und -wirtschaft, Boizenburg, Juni 2010, 304 S.**

Virtuelle Gemeinschaften gehören zu den ältesten und populärsten Formen computervermittelter Kommunikation. Während soziale Aspekte der Online-Kommunikation ausführlich diskutiert werden, wird die Nutzung zum Informationsaustausch häufig angeführt, aber nicht belegt. In der Debatte um das Social Web werden nutzergenerierte Inhalte als mit kommerziellen Produkten vergleichbar oder gar überlegen dargestellt, ohne dass empirische Belege angeführt werden.

Diese Arbeit präsentiert eine neue Sichtweise auf das Phänomen der virtuellen Gemeinschaften: ihre Nutzung als Informationssystem. Es werden Argumente für ein hohes Leistungspotenzial virtueller Gemeinschaften herausgearbeitet, z. B. niedrige Kooperations- und Transaktionskosten, die Zusammenführung vieler Teilnehmer ohne Trennung zwischen Autoren und Lesern, die Transparenz und die Nutzung natürlicher Sprache zur Formulierung von Informationsbedürfnissen.

Im Anschluss werden Kriterien und Verfahren zur Messung der Informationsqualität entwickelt. Anhand der Kriterien Vollständigkeit und Korrektheit wird gezeigt, dass virtuelle Gemeinschaften ohne monetäre Anreize und zentrale Koordination Information auf mit professionellen Informationsproduzenten vergleichbarem Niveau erstellen können. Die Ergebnisse dieser Arbeit liefern ein Plädoyer für den Einsatz von virtuellen Gemeinschaften bei der Gestaltung von Wissensmärkten und Informationssystemen.

**Alberto Gimeno, Gemma Baulenas, Joan Coma-Cros: Familienunternehmen führen - Komplexität managen: Mentale Modelle und praktische Lösungen (Originaltitel: Modelos de empresa familiar). Vorwort: Arist von Schlippe. Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 189 S.**

Lassen sich Familienunternehmen typologisieren? Alberto Gimeno, Gemma Baulenas und Joan Coma-Cros haben sich dieser Aufgabe angenommen. Die Autoren stützen sich auf eine Analyse von mehr als 1200 Familienunternehmen und stellen sechs Grundformen von Familienunternehmen vor: Kapitän, Herrscher, Familienteam, professionelle Familie, Körperschaft und Familieninvestitionsgruppe. Für jede einzelne dieser Grundformen beschreiben sie Entwicklungsstadien und die dazugehörigen Komplexitäts-, Effektivitäts-, und Risikoparameter. Die Autoren beginnen mit der Darstellung der Geschichte der Familienunternehmensführung und führen darauf aufbauend eine Formel zur Führung sowie eine Typologisierung von Familienunternehmen ein. Schließlich beschreiben sie Folgen, die sich aus den unterschiedlichen Unternehmensmodellen für die Unternehmensführung ergeben. Jedes Modell, so zeigt sich, birgt andere Herausforderungen in sich, aber alle auch die Chance, sich als Familienunternehmen erfolgreich am Markt zu behaupten und als Unternehmerfamilie zu harmonisieren.

---

---

**Herbert Frohner, Social Tagging: Grundlagen, Anwendungen, Auswirkungen auf Wissensorganisation und soziale Strukturen der User. Verlag Werner Hülsbusch, Fachverlag für Medientechnik und -wirtschaft, Boizenburg, August 2010, 148 S.**

Aus der Einleitung: "In den unendlichen Weiten des Internet werden die Datenbestände immer komplexer. Das sogenannte Tagging ist eine neue Methode, Webinhalte mithilfe von Schlagworten zu kategorisieren. Es gehört zu den Kerntechnologien von Web-2.0-Angeboten" (Kremp 2007) Obwohl es sich beim Social Tagging um eine vergleichsweise neue Erschließungs- und Kategorisierungsmethode handelt, findet sie schon jetzt breite Anwendung zur Organisation von Daten, Informationen bzw. dem mit ihnen ausgedrücktem Wissen jeglicher Art. Das "Pew Internet & American Life Project" fand heraus, dass bereits Ende 2006 28 Prozent aller amerikanischen Internet-Benutzer Tags zur Kategorisierung bestimmter Inhalte vergeben hatten, und zwar Männer in gleicher Weise wie Frauen. (...) Im Kontext des Internets stellt Social Tagging einen Ansatz zur gemeinschaftlichen Organisation komplexer und großer Datenmengen dar, wie sie in Medien bzw. Dokumenten jeglicher Art enthalten sind. Ein Benutzer oder mehrere Benutzer vergeben bestimmte Tags für bestimmte Datenobjekte. Tags stellen dabei völlig frei gewählte Schlagworte bzw. Zeichenketten dar, mithilfe derer bestimmte Ressourcen erschlossen und organisiert werden, um sie später wiederzufinden (...) Abstrakt betrachtet, könnte man Tags mit Etiketten vergleichen, die an Schubladen (entsprechend Hyperlinks) geheftet werden, um den Inhalt zu beschreiben. (...) Beteiligen sich mehrere Benutzer am Erschließungs- und Kategorisierungsprozess, entsteht eine Sammlung von verschiedenen oder gleichen Etiketten zur Kennzeichnung bestimmter Inhalte. Jedes einzelne Etikett entspricht der subjektiven Meinung eines Benutzers, aber in ihrer Vielzahl entsprechen diese der Kategorisierung einer lebendigen Gemeinschaft mit unterschiedlichen sozialen Strukturen.

**Johannes Moskaliuk (Hrsg.): Konstruktion und Kommunikation von Wissen mit Wikis, Theorie und Praxis. Verlag Werner Hülsbusch, Fachverlag für Medientechnik und -wirtschaft, Boizenburg. Juli 2008, 166 S.**

Aus der Einleitung: "Wikis werden in vielen Bereichen eingesetzt: Von der bekannten Online-Enzyklopädie Wikipedi über Stadt- und Kneipenführer, bei denen jeder mitschreiben kann, bis zum Online-Tutorial reicht die Bandbreite. Auch im Bereich des betrieblichen Wissensmanagements haben Wikis Einzug gehalten - als gemeinsam erstellte Wissensbasis und als Tool zur Online-Zusammenarbeit. (...) Dahinter steht das Wiki-Prinzip, das auf die einfache und schnelle Editierbarkeit der Inhalte durch die Nutzer setzt und mit flachen Hierarchien die Grenzen zwischen Produzenten und Rezipienten aufhebt. Grundlegende Veränderungen des Internets hin zum Web 2.0 werden hier deutlich: Nutzer werden zu Autoren, der lokale Computer wird um das Internet als externer Datenspeicher erweitert, einzelne Dienste werden immer nahtloser und einfacher miteinander verknüpft. Gleichzeitig scheint sich der Umgang mit dem eigenen Wissen und dem Austausch von Wissen zu ändern. Nutzer stellen ihr eigenes Wissen freiwillig und unentgeltlich der Allgemeinheit zur Verfügung. So entsteht eine qualitativ hochwertige Informationsbasis. Klassische Erklärungsmodelle reichen hier nicht mehr aus. Das soziale Dilemma zwischen den Interessen des Individuums (z.B. Zeit sparen, eigenes Wissen für

---

sich behalten) und den Interessen der Gruppe (z.B. möglichst große gemeinsame Informationsbasis aufbauen) scheint zugunsten der Interessen der Gruppe gelöst. (...) Längst ist klar, dass es sich nicht nur um einen Hype handelt: Der Einsatz von Wikis kann den individuellen Wissenserwerb und die kollektive Wissenskonstruktion fördern. Doch welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, damit Lernen im betrieblichen, schulischen oder informellen Kontext stattfinden kann? Welche psychologischen Modelle können zur Erklärung herangezogen werden und zu welchen Implikationen führen sie? Welche Probleme und Schwierigkeiten können auftreten, was gibt es für Lösungsmöglichkeiten? Wie sieht der Einsatz in der Praxis aus?"

---

## Termine

### BIOKON - Bionik-Kompetenz-Netz

14. Oktober 2010, Universität Stuttgart

Das Fraunhofer IAO veranstaltet einen Kaminabend mit dem Titel »Entwicklungszeiten verkürzen mit Vorbildern aus der Natur.« Anhand von Best-Practice-Beispielen erfahren die Teilnehmer hier, wie sie Bionik in Innovationsprojekten nutzen können und welche Rolle das neue Suchwerkzeug »BIOPS« dabei spielen kann. Teilnehmer des Kaminabends erhalten zudem eine vierwöchige Lizenz und können so in vollem Umfang von »BIOPS« profitieren. Weitere Informationen unter <http://www.biokon.net/news/veranstaltung.shtml#306>

### 8. Symposium für Wissensmanagement

14. Oktober 2010, Karlsruhe (AKWM Arbeitskreis Wissensmanagement e.V., Siemens Industriepark Karlsruhe)

Das Symposium steht unter dem Motto "Wissensmanagement im Spiegel der Zeit" und zieht Bilanz über 15 Jahre Wissensmanagement in Konzernen und Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU). Professor Ronald Maier, Wirtschaftsinformatik Leopold-Franzen-Universität Innsbruck, erzählt die Geschichte des Wissensmanagements, seine Erkenntnisse und wagt eine Prognose. In einem Vortrag beleuchtet der Bestseller-Autor und Finanzexperte Max Otte Mechanismen der täglichen Desinformation und die Rolle des Wissensmanagements. Die Methode des Storytelling und deren Nutzen verdeutlichen Christine Erlach und Katrin Thier anhand eines Fallbeispiels, Frauke Nee und Petra Daiber bieten einen Workshop zur Entwicklung von Kreativität und Improvisationsfähigkeit.

Darüber hinaus erwarten Teilnehmer des Symposiums weitere hochkarätige Referenten, Diskussionen und die Bekanntgabe des Gewinners des Deutschen Nachwuchspreises für Wissensmanagement. Informationen finden Sie unter <http://www.arbeitskreis-wissensmanagement.org/symposium>

### Jubiläums-Kongress "Bionik-Patente aus der Natur"

22. - 23. Oktober 2010, Hochschule Bremen

Im 20. Jahr ihres Bestehens ist dies die 10. Jahrestagung der Gesellschaft für Technische Biologie und Bionik e.V. (GTBB), die als Kongress stattfindet. Zudem ist es in diesem Jahr der 5. Bremer Bionik Kongress, den das Bionik-Innovations-Centrum (B-I-C) der Hochschule Bremen ausrichtet. Den Veranstaltern GTBB, B-I-C und BIODON liegt besonders am Herzen, das Symposium für ein breites Spektrum bionischer Aktivitäten aus Deutschland und anderen Ländern zu öffnen. Deshalb werden bei der Programmzusammenstellung keine thematischen Einschränkungen vorgenommen. Angesprochen und aufgerufen sind Biologen, Techniker, Bionik-Wissenschaftler/-Studierende, Firmen und alle Bionik-Interessierte, die im Spannungsfeld zwischen Biologie und Ingenieurwissenschaften sowie in angrenzenden Disziplinen aktiv sind.

Die GfWM wird gefördert von:

ATTENSITY

circquent | NTT DATA Group  
credible consulting

COGNEON  
The Knowledge Company

COMMUNARDO  
human network competence

INNOVATION BUSINESS DEVELOPMENT GmbH  
Institut für Produkt- und Prozessinnovation  
Forschung - Beratung - Training

Fraport

www.gopassau.de  
GO PASSAU  
Eine Wirtschaftsregion auf Erfolgskurs

Hallo Welt!  
Medienwerkstatt GmbH

intelligent views

Online-Congress  
THE KNOWLEDGE ARCHITECTS

ontoprise  
know how to use Know-how

ORBI TEAM

SABIO

TATA

TATA INTERACTIVE SYSTEMS

UNIVERSITÄT PASSAU

walther's  
Gesunde Obst- & Gemüse-säfte

Es können Projekte in allen Stadien der Entwicklung dargestellt werden. Die Bandbreite geht von der Grundlagenforschung bis hin zu serienreifen, innovativen Produkten und Patenten. Weitere Informationen und Anmeldung unter [http://bionik.fbsm.hs-bremen.de/pages/VE kongress start vorher.html](http://bionik.fbsm.hs-bremen.de/pages/VE_kongress_start_vorher.html)

### **3. Infoconomy-Symposium Piraterie auf Informationsmärkten**

29. Oktober 2010, Fachhochschule Köln

Piraterie, also die Verletzung von Urheberrechten bei Musik, Bildern, Filmen, Spielen etc., ist die „Wurzel allen Übels“. So oder ähnlich lässt es sich aus dem Munde der Branchenvertreter vernehmen. Aber ob auftretende Umsatzrückgänge in den einzelnen Informationsbranchen immer nur auf das Konto der Piraterie gehen, ist aus wissenschaftlicher Sicht keineswegs eindeutig.

Im Rahmen des Symposiums soll untersucht werden, welche möglichen positiven wie negativen Effekte aus der Existenz von Piraterie auf verschiedenen Arten von Informationsmärkten resultieren und welche Maßnahmen getroffen werden, um damit umzugehen. Das Symposium richtet sich an Studierende, Wissenschaftler und Entscheider aus der Informationsbranche. Informationen unter <http://www.infoconomy.de>

### **6. Stuttgarter Wissensmanagement-Tage**

16. - 17. November 2010, Stuttgart (Liederhalle)

Die diesjährige Tagung steht unter dem Motto "Wissen verbindet" mit den Schwerpunkten Wissensweitergabe, Enterprise Search, die Sicherung von wertvollem Erfahrungswissen, Web 2.0 im Unternehmen, kollaboratives Arbeiten in verteilten Teams, lebenslanges Lernen und die Generierung von Ideen und Innovationen - wie haben Firmen im In- und Ausland diese und andere Herausforderungen gemeistert? Das Programm bietet Vorträge und Workshop zu einzelnen Themen wie Persönliche Kompetenzen, Technische Dokumentation und Wissensmanagement, Wissensaustausch, Storytelling, Wissens- und Changeprozesse, Web 2.0 und Social Media. Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.wima-tage.de>

### **Campus Innovation und Konferenztag Studium und Lehre 2010**

18. - 19. November 2010, Hamburg

Die Campus Innovation und der Konferenztag Studium und Lehre der Universität Hamburg 2010 tagen am 18. und 19. November im Curio-Haus Hamburg. Ausgehend von den zentralen Themen digitales Studieren und digitale Hochschule hat sich die Campus Innovation als überregionales Expertenforum für die IT-basierte Transformation von Lehre, Forschung und Hochschulmanagement etabliert. Zugleich bietet die Campus Innovation eine Plattform für Best Practices und konkreten Erfahrungsaustausch. Weitere Informationen unter <http://www.campus-innovation.de/>

---

## Fachtagung Wissensmanagement

23. November 2010, Bonn (Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB)

Die Fachtagung greift aktuelle Entwicklungen und Fragestellungen des Wissensmanagements auf. Sowohl Fragen der internen Wissensverarbeitung und Wissensweitergabe in Organisationen und Unternehmen als auch Fragen, wie das Wissen in der externen Kommunikation besser verfügbar, aufbereitet und damit verwertbar gemacht werden kann, werden thematisiert. Das Spektrum umfasst sowohl Instrumente des Wissensmanagements, die den Arbeits- und Kommunikationsprozess unterstützen, als auch neue Ansätze der Kollaboration, Vernetzung und Informationsaufbereitung. Diese werden anhand von Anwendungsbeispielen aus der Praxis erörtert. Perspektiven aktueller Ansätze des Wissensmanagements sowie zukünftige Entwicklungstrends werden aufgezeigt. Informationen zur Veranstaltung finden Sie unter <http://www.bibb.de/fachtagungen/wissensmanagement>

## Online Information 2010

30. November - 02. Dezember 2010, London (UK)

Online Information is the largest event dedicated to the information industry, providing an annual meeting place for the global information industry. Learn how information professionals can demonstrate value and impact. Develop leadership skills for collaboration and social media success. Hear about open and linked data projects in government, business and libraries. Discover how handheld devices and 'the cloud' are being used to deliver information services.

Our Opening keynote speaker will be Dion Hinchcliffe who is a highly regarded Fortune 100 Business Strategist and Enterprise Architect. Further information <http://www.online-information.co.uk>

## Rückmeldungen unserer Leser

Vielen Dank für den informativen Newsletter, den ich immer wieder gerne blättere. Ein wenig Kritik möchte ich aber loswerden, denn in dieser Ausgabe [Ausgabe 4 / 2010] ist mir aufgefallen, daß der inhaltliche Beitrag zur "Enterprise Search" von Herrn Lange eine klare Werbebotschaft mit Link auf die Werbeseiten der convotis Suchlösung darstellt. Schade. So etwas sollte im GfWM Newsletter keinen Platz finden. Zumal einige Förderer der GfWM (empolis, mittlerweile auch ontoprise) hier ebenfalls Lösungen anbieten und somit die Werbung eines Wettbewerbers finanzieren. Ich hoffe, daß die convotis zumindest mittlerweile ebenfalls GfWM Mitglied ist. Vorschlag zum "gerechten Ausgleich": bringt doch im nächsten Newsletter eine kurze Übersicht der Enterprise Search-Lösungen aus GfWM Reihen, die sich jeweils in einem Absatz darstellen können. Wäre doch auch für die Leser ganz interessant, oder?

Viele Grüße aus Karlsruhe,

Hans-Peter Schnurr, ontoprise GmbH

### Impressum

GfWM-Newsletter – Newsletter der Gesellschaft für Wissensmanagement e.V.

ISSN (International Standard Serial Number):  
1864-2098

Der Newsletter der Gesellschaft für Wissensmanagement e.V. erscheint alle 2 Monate mit 6 Ausgaben pro Jahr, beginnend mit Ausgabe Januar / Februar.

Herausgeber:  
Gesellschaft für Wissensmanagement e.V., Postfach  
11 08 44, 60043 Frankfurt am Main. – E-Mail:  
[info@tgfwm.de](mailto:info@tgfwm.de), Homepage: <http://www.gfwm.de>;  
Registergericht: Amtsgericht Darmstadt Vereinsregister, Aktenzeichen 8 VR 2990

Vorstand des Vereins:  
Ulrich Schmidt (Präsident) – Hans-Wiegand Binzer  
(Vize-Präsident) – Simon Dücker (Vize-Präsident),  
Marc Nitschke, Dr. Tobias Müller-Prothmann.

Redaktion und Gestaltung:  
Claudia Hentschel, Stefan Zillich

E-Mail: [newsletter@tgfwm.de](mailto:newsletter@tgfwm.de)

Gastbeiträge in diesem Newsletter geben die Meinung der jeweiligen Autorin bzw. des jeweiligen Autors wieder, welche jedoch nicht automatisch der Auffassung der Herausgeber entsprechen muss. Die Gastautorin/der Gastautor tragen somit alleine die Verantwortung für den Inhalt ihres/seines Beitrages.

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links, auf die wir hier hinweisen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Das Zitieren von Inhalten aus dem GfWM-Newsletter ist ausdrücklich erlaubt. Wenn Sie aus dem GfWM-Newsletter zitieren, verändern Sie das Zitat bitte nicht. Nennen Sie bitte den GfWM-Newsletter als Quelle und das Erscheinungsdatum der zitierten Ausgabe. Bitte weisen Sie uns kurz darauf hin, dass Sie aus dem GfWM-Newsletter zitieren.

Der aktuelle GfWM-Newsletter wie auch alle zurückliegenden Ausgaben stehen Ihnen im Newsletterarchiv auf der GfWM-Homepage als PDF-Dateien zur Verfügung: <http://www.gfwm.de> > „Newsletter“

Die nächste Ausgabe des Newsletters erscheint in der 49. Kalenderwoche 2010. Redaktionsschluss ist der 17. November 2010.