

1.1 Zielsystem und Leitbild

★★★ · ÜB S. 18–20

- Wissen = eigener Produktionsfaktor
- **SMART:** z. B. 150 Wiki-Artikel bis Ende 2027

- Mission · Vision · Werte, nach innen und außen
- Orientierung, Integration, Motivation, Image
- Leitsätze: kurz, positiv, **Wir-Form**
- scheitert an Floskeln, fehlender Vorbildwirkung

- **komplementär · konkurrierend**
(echter Konflikt!) · indifferent

- **Verlust:** Ruhestand, Datenverlust
- **Abfluss:** Abwerbung, Spionage

- kosten-, wissens-, innovationsorientiert
- Loissachtal: **wissensorientiert**

- Wissensarbeiter, -manager, -träger
 - Barrieren: Zeit, Nutzen unklar, IT-Kosten

★ ★ ★ · ÜB S. 22–25

- Einlinie: klar, aber lange Wege
- Stablinie: Fachwissen ohne Weisung
- **Matrix:** Funktion $\times$ Objekt, zwei Vorgesetzte
- **Sparte:** Profitcenter, doppelte Strukturen

- Zentralisation · Dezentralisation
- Lean Management:
Verschwendung vermeiden

- Fach-, Methoden-, Sozial-, persönliche Kompetenz
- Soll – Ist = **Entwicklungsbedarf**

1.3.1 Aufbauorganisation	★★★★ 10x
1.4.1 Organisationsentwicklung und Veränderungsprozess	★★★★ 8x
1.4.2 Die lernende Organisation	★★★★ 6x
1.2 Bedeutung des Wissensmanagements für Unternehmen	★★★ 4x
1.1.1 Zielsystem, Zielbeziehungen und Wissensziele	★★★ 3x
1.1.2 Das Unternehmensleitbild	★★★ 3x
1.3.2 Ablauforganisation und Prozessdarstellung	★★★ 2x

★ ★ ★ · ÜB S. 25-26

- **top-down:** schnell, wenig Akzeptanz
- **bottom-up:** Detailwissen, Bereichsdenken
- **Gegenstrom:** akzeptiert, aber aufwendig

- Gantt: Zeit · Netzplan: Abhängigkeit
- **Flussdiagramm**: Oval, Rechteck, Raute
- Arbeitsablaufdiagramm · **Workflow** (IT)

★ ★ ★ · ÜB S. 26-28

- Leistung sinkt erst, Führung verkürzt das Tal

- Ursachen: Angst, Unsicherheit, Erfahrung
- informieren, beteiligen, qualifizieren, Promotoren

- **Auftauen:** informieren, beteiligen
- **Verändern:** einführen, schulen
- **Stabilisieren:** festigen, Erfolge zeigen

- Individuum · Team · Organisation
- intern: Versammlung, Intranet, Gespräch

- Wissensziele aus dem Zielsystem ableiten und SMART formulieren (→ Kapitel 3.3.4 Wissensbilanz)
- Anforderungsprofil – Eignungsprofil = Startpunkt der **Personalentwicklung** (→ Kapitel 1.5)
- Matrix im Unternehmen ähnelt der **Matrix-Projektorganisation** (→ Kapitel 1.6)
- Mentoring und lernende Organisation kommen fast immer **zusammen** vor
- Operator beachten: nennen, beschreiben, beurteilen, **empfehlen**

- Konkurrierende Ziele ohne echten Konflikt als Beispiel
- Stellenbeschreibung mit Vergütung und Personendaten
- Organisationsform empfehlen ohne Situationsbezug
- Maßnahmen nur für die Umsetzungsphase nennen

★ ★ ★ · ÜB S. 28-29

- Erfahrene begleiten Nachwuchs, meist nicht Vorgesetzte
- sichert Erfahrungswissen, Nachfolge
- Loissachtal: **Bichler → Brandner**

- Führung als Vorbild, Lessons Learned
- Wiki, Expertenverzeichnis, Communities
- KVP, Ideenmanagement, Jobrotation