

WissensWert

Der Selbsttest „WissensWert“ ist ein vielfältig anwendbares Instrument zur Feststellung des Status Quo der Kernaktivitäten im Wissensmanagement

- Wissen identifizieren
- Wissen erzeugen
- Wissen speichern
- Wissen teilen
- Wissen nutzen

Ausgehend von dem „7S-Modell“ der Beratungsgesellschaft McKinsey

- Strategy
- Shared Vision
- Style
- Staff
- Skills
- Structure
- Systems

werden im Kontext der oben genannten Kernaktivitäten jeweils sieben Diagnosefragen gestellt. Diese werden am Beginn des „Tests“ ergänzt durch gleichfalls sieben Fragen, die sich eher allgemeiner Art auf die Organisation beziehen. Den Abschluss bilden pro Kernaktivität jeweils zwei Fragen, die sich auf den persönlichen Umgang der antwortenden Person mit Wissen beziehen.

Es bietet sich an, diesen Selbsttest in regelmäßigen Abständen einzusetzen, um die Entwicklung der Ressource Wissen und den Umgang damit in der Organisation beobachten und einschätzen zu können. Aus dieser Beobachtung und dem Abgleich mit der Strategie und den (Wissens-)Zielen der Organisation ergeben sich möglicherweise Handlungsmöglichkeiten.

Der Einsatz von „WissensWert“ bietet sich auch bei der Planung und Realisierung neuer Projekte oder bei der Integration neuer Mitarbeiter/-innen bzw. neuer Teams in prozessorientierte Arbeitszusammenhänge an.

Die Beantwortung der Fragen findet innerhalb einer Skalierung von 1 (starke Zustimmung) bis 5 (starke Ablehnung) statt. Nach der Auswertung sollte besondere Aufmerksamkeit auf die Handlungsfelder gelegt werden, die durch viele positive und/oder negative Antworten auffallen. Die Ergreifung der Ursachen und die Einleitung abgestimmter Maßnahmen kann den Prozess des Wissensmanagements fördern und die Geschäftsprozesse optimieren.

„WissensWert“ ist eine Adaption des „Knowledge Quick Scan“, veröffentlicht in: „Wissen managen – Ein Leitfaden für KMU“, Südwestfälische IHK zu Hagen, Hagen 2005.

	Allgemeine Fragen	Selbstbewertung				
		1=starke Zustimmung 5=starke Ablehnung				
		1	2	3	4	5
0a	Strategie: Hat unsere Organisation eine zukunftsorientierte Mission und eine entsprechende Strategie?					
0b	Gemeinsame Vision: Gibt es Interessenskonflikte innerhalb der Organisation?					
0c	Kultur: Ist die Kultur in unserer Organisation auf Vertrauen, Respekt, Kooperation, Innovation und Professionalität gegründet?					
0d	Motivation: Sind die Mitarbeitenden motiviert genug, um zur Erreichung der Organisationsziele nachhaltig beizutragen?					
0e	Kompetenz: Hat unsere Organisation die Kompetenzen, die unsere Strategien unterstützen können?					
0f	Prozesse: Sind unsere Prozesse zur Leistungserbringung so strukturiert und organisiert, dass wir unsere Ziele erreichen können?					
0g	IKT: Werden wir durch die Anwendung und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien angemessen unterstützt?					

Die WM-Kernaktivitäten

	Wissen identifizieren	Selbstbewertung				
		1=starke Zustimmung 5=starke Ablehnung				
		1	2	3	4	5
1a	Das Wissen, das wir zur Umsetzung unserer Strategie brauchen, ist uns bekannt.					
1b	Wenn Sie irgendeiner Person in der Organisation die Frage stellen würden, was unsere wichtigste Expertise ist, dann würden Sie immer dieselbe Antwort bekommen.					
1c	Wir bemühen uns, nach vorhandenem Wissen Ausschau zu halten, um das Rad nicht immer wieder neu zu erfinden.					
1d	In unserer Organisation weiß jeder, über welches Wissen seine Kollegen/-innen verfügen.					
1e	Wir wissen, wie wir das vorhandene Wissen finden können.					
1f	In unserer Organisationsstruktur spiegeln sich die Bereiche unserer Expertise.					
1g	Wir haben Systeme, die uns ein leichtes Auffinden des vorhandenen Wissens ermöglichen.					
1h	<i>Ich stelle mir oft die Frage, welches Wissen ich zur Erfüllung meiner jetzigen Aufgaben benötige.</i>					
1i	<i>Ich weiß, was ich weiß.</i>					

	Wissen erzeugen/erwerben	Selbstbewertung				
		1=starke Zustimmung 5=starke Ablehnung				
		1	2	3	4	5
2a	Wir haben eine klare Strategie zur Entwicklung und zum Erwerb von Wissen.					
2b	In unserer Organisation herrscht Einstimmigkeit darüber, wie wir neues Wissen schaffen sollen.					
2c	Wir werden zum Wissenserwerb und dessen Weiterentwicklung stimuliert.					
2d	Lernen und Erkunden neuer Arbeitsformen ist unserer Belegschaft ein Anliegen.					
2e	Wir wissen, wie man Innovationen schafft.					
2f	Wir haben eigene Wege entwickelt, die die Schaffung neuen Wissens fördern und unterstützen.					
2g	Wir haben geeignete Systeme, neue Ideen und Erfahrungen zu erfassen und weiterzugeben.					
2h	<i>Es macht mir Spaß, zu lernen.</i>					
2i	<i>Ich entwickle neues Wissen in effektiver Weise, wenn ich es brauche.</i>					
	Wissen speichern	Selbstbewertung				
		1=starke Zustimmung 5=starke Ablehnung				
		1	2	3	4	5
3a	Wir haben eine klare Strategie zur Speicherung unseres Wissens.					
3b	Wir sind uns einig, in welcher Form Wissen gespeichert werden soll.					
3c	Das Management motiviert die Belegschaft, ihr Wissen und ihre Erfahrungen festzuhalten und zur Verfügung zu stellen.					
3d	Mitarbeiter/-innen verwenden Zeit und Mühe, Beiträge zur gemeinsamen Wissensbasis zu leisten.					
3e	Wir wissen, wo und wie wir unser Wissen speichern sollen, damit es von anderen genutzt werden kann.					
3f	Wir haben Rollen und Verantwortlichkeiten für das Speichern und Pflegen unseres Wissens festgelegt.					
3g	Wir haben geeignete Systeme, in denen wir unser dokumentiertes Wissen leicht speichern können.					
3h	<i>Es macht mir Spaß, Beiträge zur gemeinsamen Wissensbasis zu leisten.</i>					
3i	<i>Mein persönliches Wissen steht anderen Mitarbeiter/-innen in effektiver Weise zur Verfügung.</i>					

	Wissen teilen	Selbstbewertung				
		1=starke Zustimmung 5=starke Ablehnung				
		1	2	3	4	5
4a	Die Strategie unserer Organisation kann nur umgesetzt werden, wenn wir Wissen teilen.					
4b	"Teilen von Wissen = Macht" trifft für unsere Organisation eher zu als "Besitzen von Wissen = Macht".					
4c	Das Management motiviert die Mitarbeitenden mit geeigneten Maßnahmen, ihr Wissen zu teilen.					
4d	Wir nehmen uns Zeit, unsere Ideen und Erfahrungen mit anderen zu teilen, auch wenn es nicht in direktem Zusammenhang mit der eigenen Arbeit steht.					
4e	Wir wissen, wie wir unser Wissen optimal mit anderen teilen können.					
4f	Unsere Organisationsstruktur (Abteilungen, Hierarchien) stellt kein Hindernis für das Teilen von Wissen dar.					
4g	Wir haben geeignete Kommunikationswege, die das Teilen von Wissen unterstützen.					
4h	<i>Es macht mir Spaß, mein Wissen und meine Erfahrungen mit meinen Kollegen/-innen zu teilen.</i>					
4i	<i>Durch Teilen meines Wissens habe ich einen substantiellen Beitrag für die Organisation geleistet.</i>					
	Wissen nutzen/anwenden	Selbstbewertung				
		1=starke Zustimmung 5=starke Ablehnung				
		1	2	3	4	5
5a	Wir haben ein systematisches Verfahren, das Wissen für unsere Geschäftsprozesse optimal zu nutzen.					
5b	Es herrscht bei uns Konsens, wie wir unser Wissen optimal nutzen können.					
5c	Wir werden ermuntert, das verfügbare Wissen zu nutzen.					
5d	Wir wenden Wissen für Verbesserungen und Innovationen in unserer Arbeit an.					
5e	Wir wissen, wie wir das vorhandene Wissen bei unserer Arbeit einsetzen können.					
5f	Wir wissen, wie wir Wissen mit Geschäftsprozessen und Aktivitäten verbinden können.					
5g	Wir haben ein System, das die Anwendung von Wissen erleichtert.					
5h	<i>In bin flexibel in der Anwendung des Wissens anderer Mitarbeitender, um bei meiner Arbeit effektiver und effizienter zu sein.</i>					
5i	<i>Ich ziehe es vor, gute Ideen und Vorschläge anderer anzunehmen, anstatt selbst Mühen dafür aufzuwenden.</i>					

Auswertung

	0. Allgemeine Fragen	1. Wissen identifizieren	2. Wissen erzeugen	3. Wissen speichern	4. Wissen teilen	5. Wissen anwenden	Gesamt
a) Strategie <i>strategy</i>							
b) Gemeinsame Vision <i>Shared vision</i>							
c) Kultur/Stil <i>style</i>							
d) Mitarbeitende <i>staff</i>							
e) Fertigkeiten <i>skills</i>							
f) Struktur <i>structure</i>							
g) Systeme <i>systems</i>							
Gesamtorganisation							
h) Verhalten (persönlich)							
i) Leistung (persönlich)							
<i>persönlich gesamt</i>							