



Ausgabe Oktober 2015

Ihr Weiterbildungs-Newsletter

TopThema: Wissensmanagement

Bitte fordern Sie unsere [Termine 2016](#) an!

Inhaltsverzeichnis

[Wissensmanagement](#)

[Weiterbildung im Blick haben](#)

[Potenzialanalyse](#)

[Stattfindungsgarantie - Mit unseren Seminaren können Sie rechnen!](#)

Wissensmanagement

Das Management von Wissen ist ein Zukunftsfaktor für viele Unternehmen und Branchen. Bedingt durch den demographischen Wandel werden in den kommenden Jahren mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Ruhestand gehen, als neue Beschäftigte hinzukommen. Mit diesen Menschen geht auch ihr Erfahrungswissen in den Ruhestand, welches für Unternehmen wesentlich wertvoller ist als das Faktenwissen.

Wissen beruht auf zwei Säulen - der Kenntnis um wissenschaftliche, statistische und dokumentierte Zusammenhänge einerseits und der Erfahrung, einem gewissen Händchen oder dem unnachahmlichen Gespür Einzelner. Während ersteres leicht abzurufen ist, indem bestimmte Quellen angefragt, nachgeschlagen oder gelernt werden, ist zweiteres etwas individuelles und nirgends nachzulesen, was nicht bedeutet, dass es nicht zu erlernen wäre. Voraussetzung sind Kommunikation und die Wertschätzung von Erfahrung und Know-how.

Wissensmanagement setzt genau an diesem Punkt an, in dem es das im Unternehmen vorhandene Wissen sammelt, allen zur Verfügung stellt und neue Erkenntnisse jeweils hinzufügt bzw. mit diesem Wissen arbeitet. Um dies praktisch umsetzen zu können, bieten sich folgende Strategien an:

- Team- bzw. Netzworkebildung
- Austausch von Wissen
- Dokumentation von Wissen
- Wissensnutzung
- Auswertung von Wissen

Mit Praxis-Seminaren noch erfolgreicher werden:

Wissens-Management

Münster

02.11.2015 - 03.11.2015
15.02.2016 - 16.02.2016
09.05.2016 - 10.05.2016
29.09.2016 - 30.09.2016
21.11.2016 - 22.11.2016

Potenzialanalyse

Münster

22.10.2015 - 23.10.2015
03.03.2016 - 04.03.2016
12.05.2016 - 13.05.2016
29.08.2016 - 30.08.2016
28.11.2016 - 29.11.2016

Führungsverhalten

Münster

19.10.2015 - 20.10.2015
03.12.2015 - 04.12.2015
25.01.2016 - 26.01.2016
07.03.2016 - 08.03.2016
25.04.2016 - 26.04.2016
20.06.2016 - 21.06.2016
08.09.2016 - 09.09.2016
10.11.2016 - 11.11.2016
01.12.2016 - 02.12.2016

Hamburg

22.02.2016 - 23.02.2016
07.07.2016 - 08.07.2016
22.09.2016 - 23.09.2016

München

16.11.2015 - 17.11.2015
29.02.2016 - 01.03.2016
30.06.2016 - 01.07.2016
21.11.2016 - 22.11.2016

Wissensmanagement setzt Kommunikationsfähigkeit voraus. Es ist notwendig, gewachsene Vorurteile aufzugeben, wie z. B. die Gewissheit, dass ein studierter Kollege bestimmte Dinge weiß oder die Überzeugung, dass eine Führungskraft über ein spezielles Faktenwissen verfügt. Ebenfalls ist der Verzicht auf persönliche Scham notwendig - etwas nicht zu wissen, darf nicht als Versagen beurteilt werden. Darüber hinaus sollte allen Beteiligten im Wissensmanagement das Ziel deutlich sein: Das Bewahren und Nutzen von Wissen in all seinen Facetten und jeder Tiefe. Jeder noch so kleine Aspekt hat seine Bedeutung und einen Nennwert im Wissenssystem.

TIPP: Wissen ist unendlich. Quantitativ steigt die Wissensmenge jährlich um ca. 30%. Entscheiden Sie, was Sie wissen wollen und was nicht. Etwas zu fixieren oder an andere weiterzugeben entlastet ebenso.

Ob Wissensmanagement im großen oder kleinen Stil praktiziert wird, ist abhängig vom Unternehmen, der Branche, den Projekten. Unverzichtbar ist ein Top-down-Prozess, denn Wissensmanagement kann nur dann umgesetzt werden, wenn Geschäftsführung bzw. Leitung sich daran beteiligen und entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellen. Dem gegenüber steht der Wettbewerbsvorteil, denn das durch Erfahrung gewachsene Wissen ist individuell und von niemanden zu kopieren. Ein zweiter Vorteil erwächst den Beschäftigten, die mit Wissensmanagement eine Wertschätzung dessen erfahren, was früher als "unwissenschaftlich" abgetan wurde und keine Relevanz erfuhr. Gerade ältere Beschäftigten, die lange Zeit als "altes Eisen" tituliert wurden, können nun mit dem punkten, was sie über lange Jahre an praktischen Eindrücken gesammelt haben. Wertschätzung auf der einen Seite und die Stärkung menschlicher Erfahrung sind unschätzbare Werte, die betriebswirtschaftlich den Faktor stärken, den Unternehmen trotz aller Automatisierung und Technisierung nie werden ersetzen können: das Humankapital.

Haben Sie Fragen zum Seminar? Das Management-Institut Dr. A. Kitzmann antwortet Ihnen gern persönlich. Bitte rufen Sie uns dazu unter [0251/202050](tel:0251202050) an oder schreiben Sie eine E-Mail an info@kitzmann.biz. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung.

Berlin

14.03.2016 - 15.03.2016

06.10.2016 - 07.10.2016

08.12.2016 - 09.12.2016

Konfliktmanagement und Kommunikationstraining

Münster

19.10.2015 - 20.10.2015

23.11.2015 - 24.11.2015

25.01.2016 - 26.01.2016

14.04.2016 - 15.04.2016

27.06.2016 - 28.06.2016

22.09.2016 - 23.09.2016

24.11.2016 - 25.11.2016

Hamburg

09.11.2015 - 10.11.2015

25.02.2016 - 26.02.2016

07.11.2016 - 08.11.2016

München

19.11.2015 - 20.11.2015

03.03.2016 - 04.03.2016

18.07.2016 - 19.07.2016

17.11.2016 - 18.11.2016

Berlin

10.03.2016 - 11.03.2016

11.07.2016 - 12.07.2016

10.10.2016 - 11.10.2016

Weiterbildung im Blick haben

Wie wichtig ist es Ihnen, sich weiterzuentwickeln? Halten Sie sich eher für den engagierten Typ, oder lassen Sie alles auf sich zukommen und planen wenig in puncto Karriere? Laut einer repräsentativen Umfrage hegen tatsächlich die meisten Angestellten den Wunsch nach Weiterbildung. Wir beraten Sie gerne oder nehmen uns Zeit für ein persönliches kennen lernen.

Wir freuen uns auf Sie! Telefon: 0251 202050





Haben Sie Fragen zum Seminar? Das Management-Institut Dr. A. Kitzmann antwortet Ihnen gern persönlich. Bitte rufen Sie uns dazu unter [0251/202050](tel:0251202050) an oder schreiben Sie eine E-Mail an info@kitzmann.biz. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung.

Wissen Sie, wer Sie sind und was Sie können? Und wenn Sie spontan eine Antwort parat haben - woher wissen Sie das? Die Selbstwahrnehmung eines jeden ist eine Sammlung aus den Werten der Erziehung, Glaubenssätzen von Menschen aus dem persönlichen Umfeld, eigenen Erfahrungen und persönlichen Wünschen. Selten wird das eigene Handeln hinterfragt, noch seltener steht der Gedanke im Fokus: Wie komme ich eigentlich bei anderen an? Eine besondere Bedeutung bekommt diese Frage in den Momenten, in denen es um Bewerbungen oder Auswahlverfahren geht. Aufschluss über diesen ersten Eindruck gibt eine Potenzialanalyse.

Etwas über die persönlichen Eigenarten zu erfahren, setzt eine produktive Auseinandersetzung mit verschiedenen Fragen voraus. Dabei geht es nicht ausschließlich darum, vergangenes Verhalten zu reflektieren oder gemachte Erfahrungen wiederzugeben, sondern auch, sich neuen Situationen zu stellen, um neue Erkenntnisse über sich selbst zu gewinnen. In der Personalauswahl hat sich die Methode der sogenannten Big Five bewährt. Diese sind

- das Bedürfnis nach Stabilität bzw. Bewährtem
- der Umgang mit Außenreizen
- die Suche nach Neuem bzw. Unbekanntem
- der Umgang mit eigenen und fremden Anliegen
- das Maß an Sorgfalt und Genauigkeit.

Um das eigene Verhalten in diesen Bereichen zu erkunden, ist es möglich, sich umfangreichen Tests zu unterziehen, deren Auswertung Aufschluss über die genannten Bereiche gibt. Sich Projekten zu stellen, in denen bestimmte Aufgaben zu absolvieren sind, wie z. B. die Sortierung von Akten oder die Erstellung einer Präsentation in einer Gruppe, gehört zu den Elementen in Assessment-Center-Auswahlverfahren. Objektive Beobachter vermerken das persönliche Verhalten und fügen dies der Personalbeurteilung hinzu. Die Rückmeldung des beobachteten Verhaltens an den jeweiligen Teilnehmer ist nicht immer verbindlicher Teil des Verfahrens. Somit entfällt die Chance, eigenes nachteiliges Verhalten zu reflektieren und zu verändern. Was in Unternehmen als erwünschtes Verhalten von Angestellten bewertet wird, ist variabel. Inwieweit Offenheit und Flexibilität wichtiger sind als Beharrlichkeit und Sorgfalt, ist je nach Branche und Betrieb unterschiedlich. Ob Aktiengesellschaft oder inhabergeführtes Unternehmen - auch diese Faktoren nehmen Einfluss.

Um sich neu zu orientieren, ist es hilfreich, die eigenen Stärken und Schwächen zu kennen. Schwächen hat jeder Mensch, aber nicht jeder hat Strategien, sie zu kompensieren oder besitzt die Gelassenheit, sie ins Leben zu integrieren, ohne sich oder anderen dadurch Schaden zuzufügen. Die konstruktive Auseinandersetzung mit den eigenen guten und schlechten Gewohnheiten erhöht die Chance, als

gestandene und selbstbewusste Persönlichkeit wahrgenommen zu werden. Darüber hinaus bietet eine Selbsterkenntnis die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln, indem tradierte Glaubenssätze überprüft werden, neue Verhaltensstrategien ausprobiert werden. Den Spielraum eigenen Handelns erweitern zu können, erhöht die Lebensqualität und stärkt die Persönlichkeit. Die vorhandenen Potenziale zu erkennen und neue hinzuzufügen ist eine lebenslange Herausforderung - nicht nur im Beruf.

Stattfindungsgarantie - Mit unseren Seminaren können Sie rechnen!

Mit uns erhalten Sie Planungssicherheit, denn wir bieten Ihnen eine Durchführungsgarantie für alle unsere Seminare. Jederzeit können Sie uns unter

Telefon: +49 251 202050

erreichen. Durch Ihre Teilnahme profitieren Sie auch vom Erfahrungswissen anderer!



Service-Links

- [Online-Version des Newsletters](#)
- [Newsletter weiterempfehlen](#)
- [Kontakt](#)
- [Newsletter abbestellen](#)

Management-Institut Dr. A. Kitzmann auf:



Unsere iPhone-App zum Download:



Impressum

Herausgeber:

Management-Institut Dr. A. Kitzmann

Geschäftsführer:

Dr. Arnold Kitzmann

Dr. Jana Völkel-Kitzmann

Dr. Gunnar Kitzmann

Dorpatweg 10, 48159 Münster

Telefon: +49 251 202050

Telefax: +49 251 2020599

E-Mail: info@kitzmann.biz

Internet: www.kitzmann.biz