



S-WiMa: Strategisches Wissensmanagement Semantische Netze, Lernende Organisationen & Vertrauenskulturen

„Wenn ich wüsste, was ich weiß: Wissenslücken erkennen, mit neuen Lernstrukturen dem demographischen Faktor begegnen, Wissenstransfer fördern, günstiges Innovationsklima schaffen“

„Wissens- & Informationsmanagement ist weiterhin eines der spannendsten Entwicklungsfelder in der Wirtschaft überhaupt. Schließlich geht es um nicht mehr oder weniger als die erfolgreiche Bewirtschaftung des VIERTEN Produktionsfaktors! Eine konsistente Wissensstrategie ist der wesentliche Baustein für nachhaltige Wettbewerbsvorteile in komplexer werdenden Märkten...“

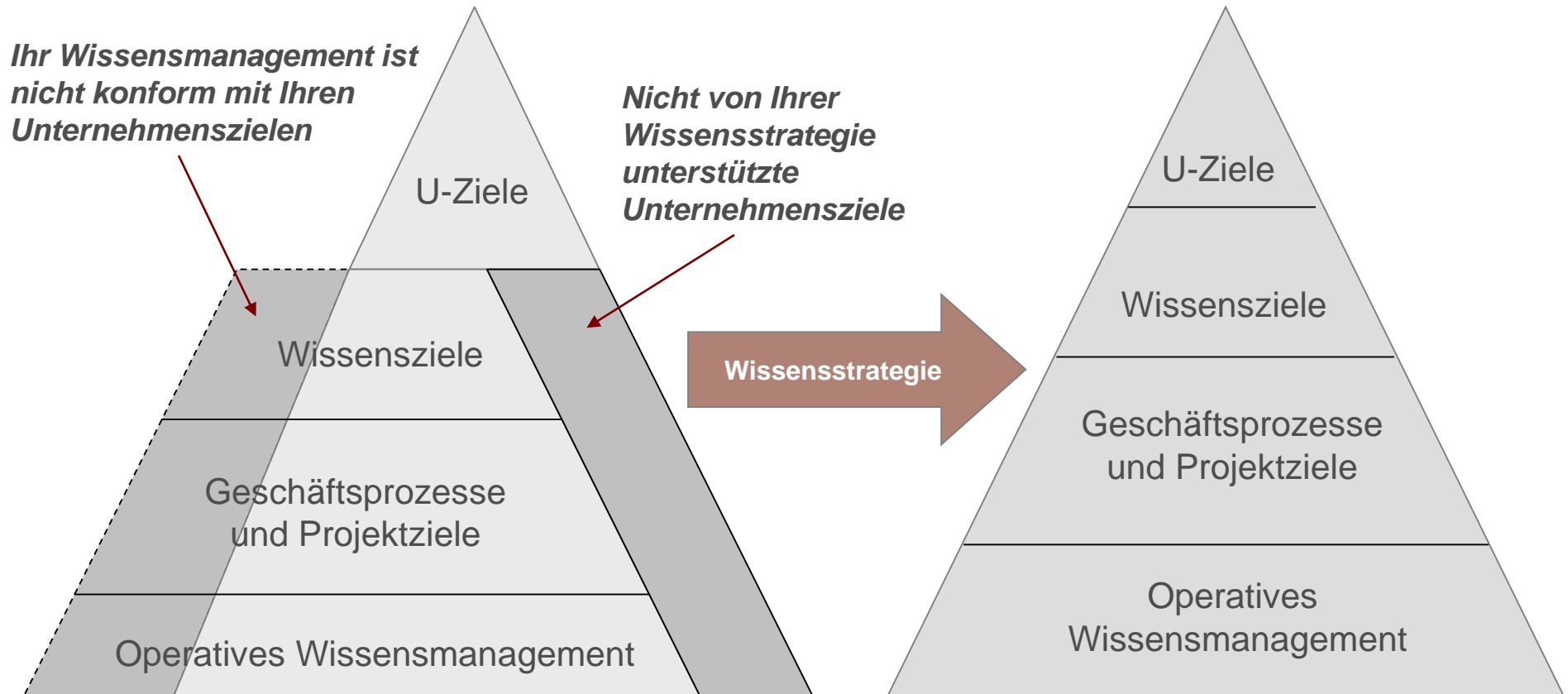
Henning Gattwinkel - Mitglied des SCOPAR-Beraterremiums



Inhalt

	Seite
Warum Optimierung / Neuausrichtung Ihrer Wissensstrategie?	3
So verstehen wir Wissensmanagement	5
Strategisches Wissensmanagement	7
Wissen ist an Köpfe gebunden, Kompetenz an Lebensläufe	10
Wissensmanagement unterstützt die Ziele Ihrer Wissensstrategie	11
Aktionsfeld ① - Individualwissen & Haltung	13
Aktionsfeld ② - Gruppenwissen & Prozesse	15
Aktionsfeld ③ - Unternehmenswissen & Lernen	17
Aktionsfeld ④ - Unternehmenskultur & Innovation	19
Dos & Don'ts im Wissensmanagement	21
Warum Sie Ihre Wissensstrategie mit uns optimieren sollten (Unsere USPs)	22
Wo drückt Sie der Schuh? - Wie können wir Sie unterstützen ?	23

Warum Optimierung / Neuausrichtung Ihrer Wissensstrategie?



- Eine optimierte Wissensstrategie mit transparent formulierten Wissenszielen unterstützt Ihre Gesamtstrategie und Ihre Unternehmensziele effizient und effektiv.

Divergenz von Wissensmanagement und Business

Ursachen für das Auseinanderdriften von Wissensmanagement und Business

- Es besteht keine klar formulierte und bewusst gelebte Wissensstrategie (Grundsätzlich gilt: „Man kann nicht nicht Wissensmanagement machen“).
- Ihre Wissensstrategie baut nicht auf Ihrer Gesamtstrategie auf.
- Die formulierten Wissensziele gehen nicht konform mit Ihren Unternehmenszielen.
- Ihr operatives Wissensmanagement erhält nicht die benötigten Ressourcen.
- Ihre Mitarbeiter (insbesondere Führungskräfte) haben nicht die erforderliche Haltung.
- Die angestrebten Ziele und Auswirkungen Ihrer Wissensstrategie werden nicht von den notwendigen Kommunikations- und Marketingmaßnahmen begleitet.
- Und vieles mehr ...



Ein Review und eine Neuausrichtung Ihres Wissensmanagements ist immer eine Chance

- Neuer Schwung durch neue Kommunikation im Unternehmen.
- Lösungsansätze für dringende Fragen (Demografischer Faktor, Innovationskraft, ...).
- Aufräumen und Struktur schaffen (Wissenslücken schließen, Semantische Netze, ...).
- Und vieles mehr ...



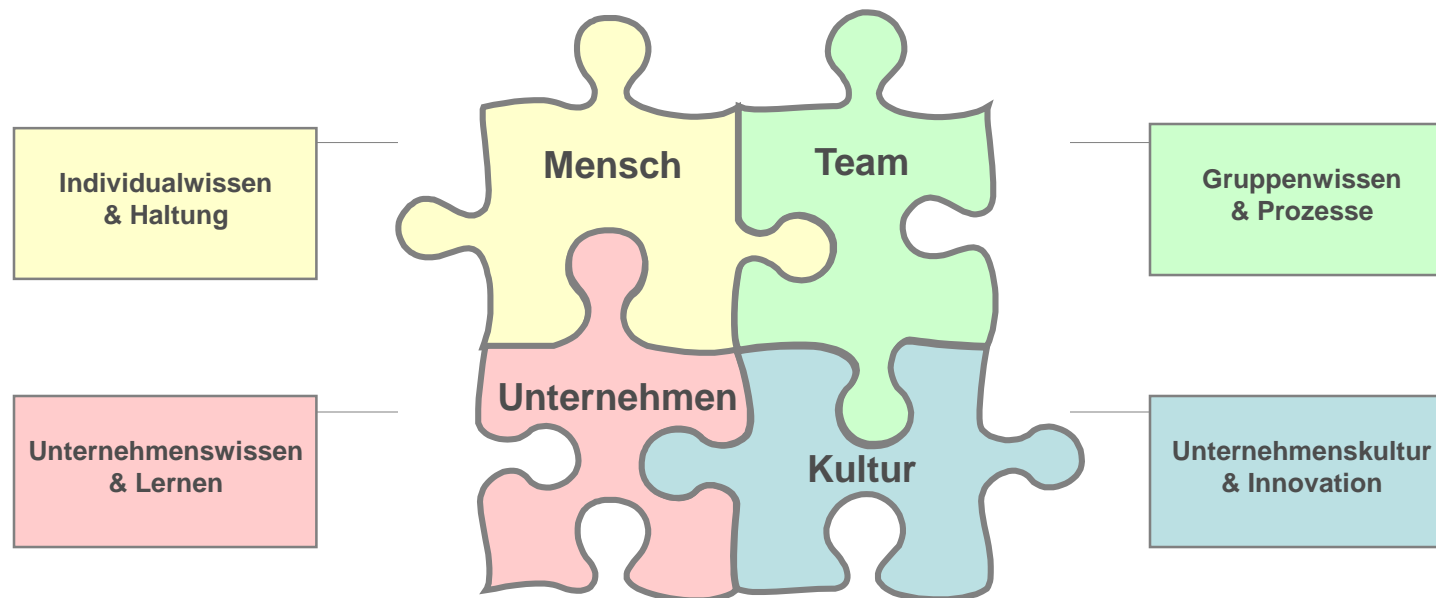
➤ **Auch eine Wissensstrategie muss regelmäßig überprüft und gegebenenfalls neu ausgerichtet werden. Hierzu ist ein „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“ fest zu etablieren.**

So verstehen wir Wissensmanagement

Wissensmanagement ist die bewusste Steuerung von Ressourcen, um

- ① VORHANDENES **Wissen zu nutzen**,
- ② NEUES **Wissen zu schaffen**.

Wissensmanagement ist komplex, wir teilen es in vier Aktionsfelder auf.



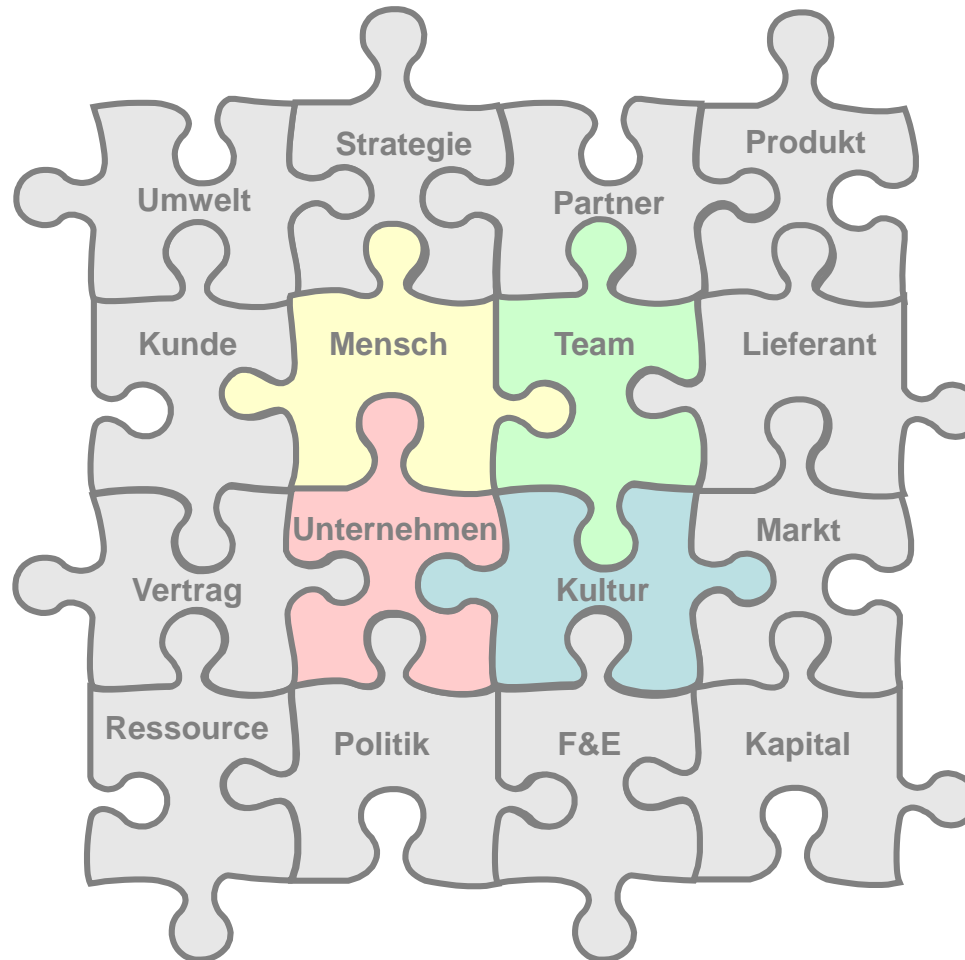
➤ Jedes Aktionsfeld kann für sich separat bearbeitet werden. Es sollte jedoch immer komplett in die Wissensstrategie eingebettet sein und in Abstimmung mit den anderen Aktionsfeldern stehen.

Wissensmanagement ist eine Querschnittsfunktion und eine Haltung

Querschnittsfunktion

Wissensmanagement ...

- leitet sich direkt von der Strategie ab,
- betrifft alle Bereiche & Stakeholder,
- hat eine starke integrierende Kraft,
- transportiert Werte, Kompetenzen & Kultur,
- hat massive Innen- und Außenwirkungen.



Haltung

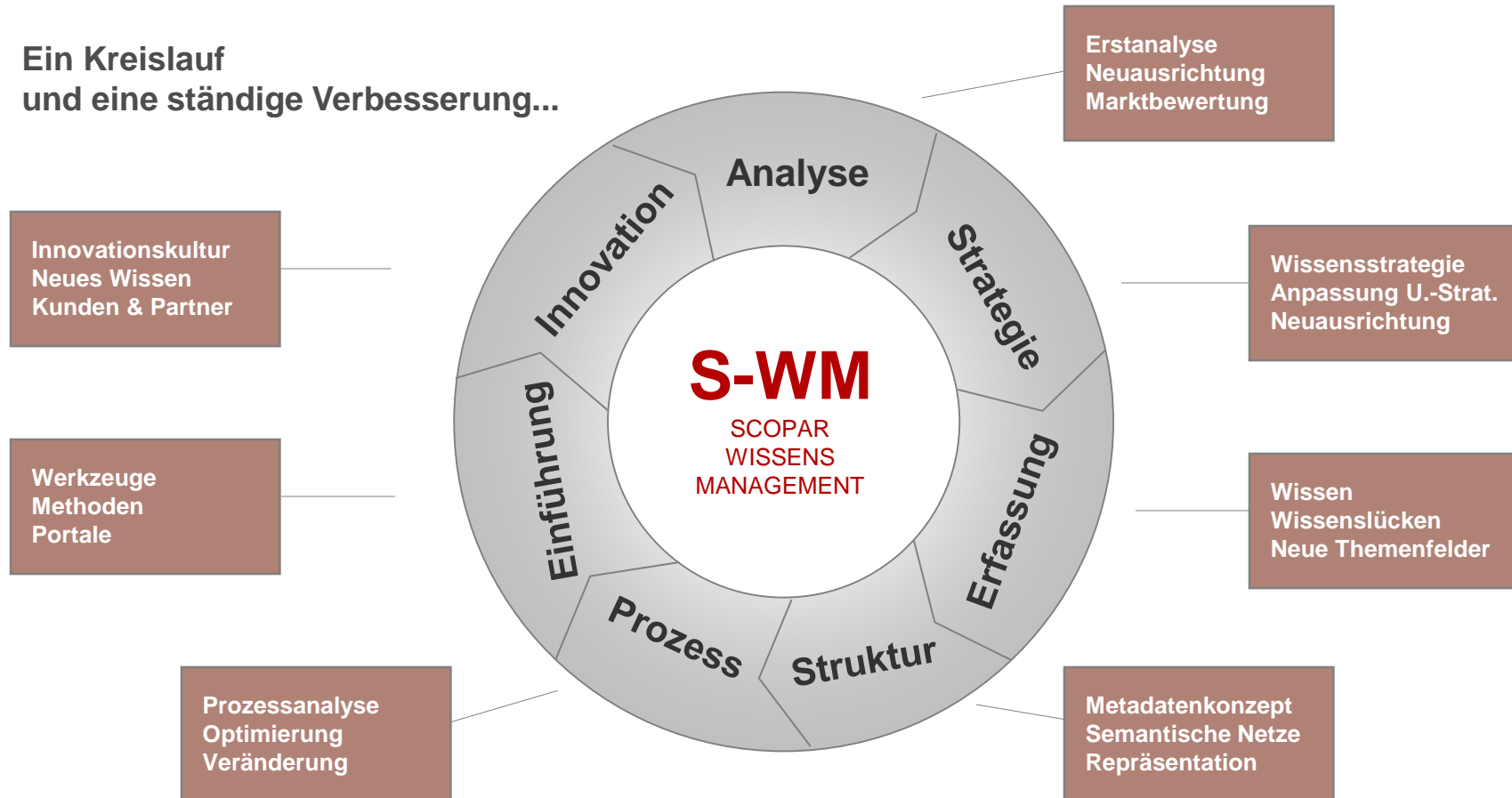
Wissensmanagement ...

- ist primär eine Frage der inneren Haltung,
- verkörpert Respekt und Wertschätzung,
- adelt die wichtigste Ressource des 21. Jahrhunderts,
- wird vorgelebt und immer wieder neu belebt,
- muss professionell kommuniziert werden.

➤ **Wissensmanagement ist ein mächtiges Werkzeug. Da seine Wirkung in alle Bereiche ausstrahlt, sollte es professionell geplant und umgesetzt werden.**

S-WiMa: Strategisches Wissensmanagement (Modellvorgehen)

Ein Kreislauf
und eine ständige Verbesserung...



➤ Professionelles Wissensmanagement versteht sich als kontinuierlicher Verbesserungsprozess.
Ein begleitendes Marketing- und Kommunikationskonzept sollte selbstverständlich sein!

Grundfragen rund um das Thema „Wissen“

① Wo sitzt das Wissen?

- „Ist Wissen 1:1 übertragbar?“
- „Wie kann ich das Wissen meiner Mitarbeiter dauerhaft speichern?“
- „Woher weiß ich, was wir alle wissen oder vielleicht auch nicht wissen?“

② Kann Wissen noch zentral verwaltet werden?

- „Kann die „Zentrale“ noch alles wissen?“
- „Wie kann ich Kundenanfragen schnell und kompetent beantworten?“
- „Bekomme ich die Qualität auch in den Griff, wenn ich immer weniger zentral kontrollieren kann?“

③ Was ist ein „Lernendes Unternehmen“?

- „Muss auch mein Unternehmen lebenslang lernen?“
- „Wie begegne ich dem demographischen Faktor?“
- „Wie bringe ich die jungen „Digital Natives“ mit den erfahrenen „Alten Hasen“ zusammen?“
- „Was ist mit dem Wissen, wenn jemand geht?“

④ Wie wird Innovationskraft aufgebaut?

- „Mein Wissen ist meine Macht! - Ist das aktuell?“
- „Wie wichtig ist die Innovationskraft in der Zukunft?“
- „Wie schaffe ich ein innovationsförderliches Klima?“
- „Vertrauen ist gut, Kontrolle besser - gilt das noch?“

➤ **Dieses sind einige typische Fragen, die Sie sich sicher auch schon gestellt haben.
Mit uns zusammen gelingt es Ihnen, die wichtigsten Antworten zu finden!**

Was ist Wissen ?

Wissen & Information

- Wissen ist an Köpfe gebunden ist, es kann daher nur indirekt gesteuert und verarbeitet werden.
- Technisch zugänglich und speicherbar ist nur die aus dem Wissen entstandene Information.
- Wissen ist geschäftsrelevant. Es ist da also immer domänen- und themenspezifisch.

Wissen & Nichtwissen

- Die größte Leistung des Gehirns ist nicht der Aufbau von Wissen, sondern (kontextrelevantes) Vergessen.
- Neben dem Wissen über das eigene Wissen (Meta-wissen) ist demnach auch die reflektierte Erkenntnis des eigenen Nichtwissens essenziell.

Wissensarten / Wissensdimensionen

- Individualwissen, Teamwissen, Organisationswissen
- Explizites & implizites Wissen
- Wissen nach zeitlicher Dimension
- Privates und öffentliches Wissen
- Objektwissen & Prozesswissen
- Deklaratives (statisches) & prozedurales (dynamisches) Wissen
- Fachwissen & Erfahrungswissen
- Quellwissen und Metawissen
- Bewusstes & unbewusstes Wissen
- Domänenwissen & strategisches Wissen
- ...

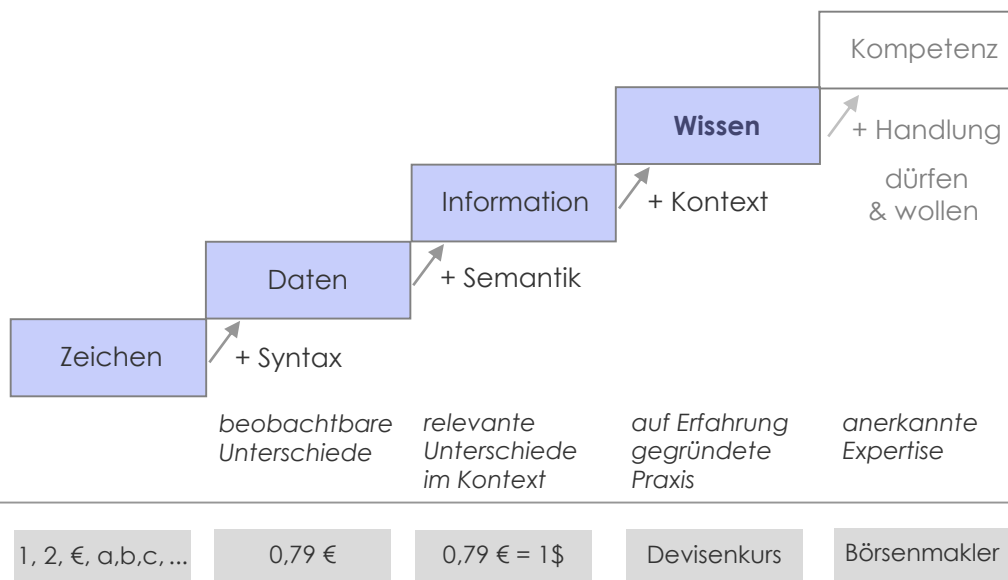
➤ **Eigentlich müsste man eher von Informationswirtschaft sprechen, „Wissensmanagement“ hat sich aber als Oberbegriff für die Bewirtschaftung von Wissen und Information eingebürgert.**



Wissen ist an Köpfe gebunden, Kompetenz an Lebensläufe

„You've got Knowledge, please give it to me - we've got one hour...“

Wissenstreppe nach K. North



Wie entsteht Kompetenz?

- Ein direkter Austausch von Wissen von Mensch zu Mensch ist nicht möglich!
- Ein Unternehmen besteht aus Kommunikation (nicht aus Menschen - N. Luhmann).
- Durch „Ver-Stehen“ von INFORMATION, Einordnen in einen Kontext und Bedeutungsgebung entsteht WISSEN.
- Durch Erfahrungsverknüpfung und eigenes Handeln entsteht KOMPETENZ.
- Kompetenz setzt die Erfahrung eines des eigenen Lebenslaufes voraus und erhält Gewicht durch Zuschreibung des Umfeldes.

➤ Wissen und Kompetenz können nur indirekt verwaltet und gesteuert werden.
Rein technisch ausgerichtete Konzepte greifen daher zu kurz!

Wissensmanagement unterstützt die Ziele Ihrer Wissensstrategie

- Ihre WISSENSSTRATEGIE legt fest, wie Sie mit Ihrem wertvollen Unternehmenswissen verfahren wollen und wie Sie dafür Sorge tragen, dass neues Wissen entsteht.
- WISSENSMANAGEMENT ist das Instrument, welches das Erreichen der formulierten Wissensziele auf strategischer, taktischer und operativer Ebene unterstützt. Es beinhaltet Elemente der Informationswirtschaft, der Kommunikationstheorie und der Kulturwirtschaft. Der Mensch in seiner Abhängigkeit und seinen Zielkonflikten zu Unternehmenszielen und technisch-methodischen Restriktionen steht im Mittelpunkt.
- WISSENSMANAGEMENT regelt die Bewirtschaftung individuellen, gruppenspezifischen und organisationalen Wissens. Es ist in gleicher Intensität das Management von Wissen wie von Nichtwissen. Es ist eine Querschnittsfunktion und eine Haltung!
- WISSENSMANAGEMENT ist ① die effiziente Nutzung bereits vorhandenen Wissens und ② die Förderung eines (kulturellen) Rahmens zur effektiven Generierung neuen Wissens.

➤ **Wissensmanagement ist für uns die „systematische und disziplinierte Steuerung von Ressourcen zur Erreichung der in der Wissensstrategie bestimmten Ziele“ (nach H. Willke)**

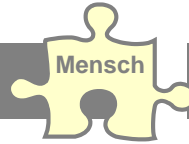


Mit Blick fürs Ganze.



Wissensmanagement sehen wir als eine Art „Vierfelder-Wirtschaft“

① Wissen ist an Köpfe gebunden



- Wissen ist an Menschen gebunden, nicht an Maschinen, also muss der Mensch in den Fokus!
- Primär ist Wissensmanagement nicht-technisch, Informationstechnologie ist Hilfsmittel, nicht Zweck.
- Es geht zunächst um Bedeutungsklä rung (Aufbau von „Semantischen Netzen“).

② Teamwissen wird immer wichtiger



- Geschwindigkeit steigt, Kundenanfragen können oft nicht mehr über die „allwissende“ Zentrale gehen.
- Transaktionskosten für Information gehen gegen Null.
- Dezentrale Systeme nötig, um teure Doppelarbeit zu vermeiden (u.a. Expertenfinder, Yellow Pages,...).

③ „Lernende Unternehmen“ haben Zukunft



- „Lebenslanges Lernen“ nicht nur für Menschen, auch für Unternehmen nötig.
- Demografischer Faktor verschärft den Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs.
- Integrierte Ausbildungskonzepte erforderlich (für „Junge Wilde“ & erfahrene „Alte Hasen“).

④ Vertrauenskultur schafft Innovationsklima



- Mitteleuropas Stärke ist die nachhaltige Innovationskraft, sie wird immer überlebenswichtiger.
- Wichtigste Basis für Innovationskraft ist eine von Allen gefühlte und anerkannte Vertrauenskultur.
- Vertrauen senkt Transaktionskosten!

➤ **Wir empfehlen die Bearbeitung folgender vier Aktionsfelder: ① Individualwissen & Haltung, ② Teamwissen & Prozesse, ③ Organisationswissen & Lernen, ④ Unternehmenskultur & Innovation**



Mit Blick fürs Ganze.





Mensch hat individuelle Ziele und lebt in seiner eigenen Konstruktion

Herausforderungsebene ①

Jeder Mensch ist das Produkt seiner Erfahrung und seiner Umwelt.

Jeder hat seine individuelle Perspektive und seine eigene Konstruktion der Wirklichkeit.

Im Unternehmen bekleidet er eine Stelle, Funktion, Rolle. An dieser wird er gemessen.

Sein Wissen ist an ihn persönlich gebunden und kann nicht unmittelbar übertragen werden.

Die Herausforderung für das Wissensmanagement ist, sein implizites, individuelles Wissen so zu externalisieren, dass es für andere Mitarbeiter nutzbar ist und dem Unternehmen nachhaltig nützt.

Gleichzeitig soll jeder Mitarbeiter motiviert werden, neues Wissen zu generieren, welches zum Unternehmenserfolg und zur Innovationskraft beiträgt.

Dazu ist es wichtig, den Mitarbeiter zu motivieren. Motiviert wird ein Mensch durch die Einsicht in die Sinnhaftigkeit seines Tuns und durch positives Feedback.

- **An Menschen gebundenes Wissen muss erfasst, strukturiert und zugänglich gemacht werden. Der Mitarbeiter soll zudem motiviert werden, neues geschäftsrelevantes Wissen zu generieren.**



Individualwissen & Haltung

Bausteine
(Auswahl)

Aktionsfeld ①

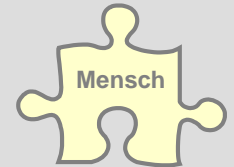
Aktionsfeld ②

Aktionsfeld ③

Aktionsfeld ④

INDIVIDUALWISSEN

- Persönliche Wissenslandkarte
- Kommunikation & Reflexion
- Konstruktivismus & Blinder Fleck
- PE (Kompetenzentwicklung)
- Sinnsuche & Individualziele
- Einzelcoaching



HALTUNG

- Perspektivenwechsel: „Der Mensch ist Mittel. Punkt!“ ⇔ „Der Mensch ist Mittelpunkt!“
- Analyse und Erarbeitung eines Wertesystems („Wertediamant“)
- Kreativitätskonzept: Freiraumgewährung und -gestaltung
- Workshop „Sinn & Motivation“

➤ **Das Individualwissen ist explizit und damit zugänglich für andere zu machen.**
Wissensarbeit ist eine Haltung. Diese ist für Mitarbeiter individuell zu installieren und zu fördern.



Mit Blick fürs Ganze.





Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile

Herausforderungsebene ②

Sowohl für Arbeitsgruppen als auch für Unternehmensprozesse gilt: Eine Optimierung seiner Einzelelemente (Mitarbeiter bzw. Elementarprozesse) garantiert noch keine Gesamtoptimierung.

Ein Mensch verhält sich je nach Arbeitsumgebung und Aufgabe oft sehr verschieden. Er nimmt verschiedene soziale Rollen ein. Das wirkt unmittelbar auf den Umgang und die Erzeugung von Teamwissen. Erschwerend kommt hinzu, dass Teams oft räumlich verteilt sind. Man spricht hier von „virtuellen Teams“.

Oft weiß ich gar nicht, wer eigentlich was macht und was weiß. Wer ist Experte, wer ist verantwortlich? Wer interessiert sich außer mir noch für ein bestimmtes Thema oder einen Prozess?

Arbeitsgruppen zu Hochleistungsteams zu formen ist ein komplexer Vorgang. Hierzu gehört als elementare Basis eine Gemeinsamkeit in Wissen, Sprache und Verständnis.

Prozessoptimierung ist ebenfalls ein komplexer Vorgang. Prozesse unterliegen einer Vielzahl von Einflussgrößen. Diese sind leider selten statisch und oft nicht wirklich valide.

- **Verschiedene Menschentypen müssen zusammenarbeiten, Doppelarbeit soll vermieden werden. Prozesse müssen zunächst verstanden, dann im Gesamtgefüge optimiert werden.**



Gruppenwissen & Prozesse

Bausteine
(Auswahl)

Aktionsfeld ①

Aktionsfeld ②

Aktionsfeld ③

Aktionsfeld ④

TEAMWISSEN

- Teamentwicklung (Indoor & Outdoor)
- Strukturaufstellungen
- Wissensportale & virtuelle Gruppenarbeitsräume (auch auf Web 2.0-Basis)
- Gruppenkompetenzentwicklung
- Teildomänen- und Themenerarbeitung im Team
- Aufbau von Communities (of Practice)



PROZESSOPTIMIERUNG

- Prozessanalyse
- Prozesse & Metadaten
- Workshops zur Teilprozessoptimierung
- Abgleich mit Unternehmenszielen
- Kontinuierlich Prozessreview

➤ **Teamwissen und -entwicklung gehen Hand in Hand, virtuelle Teams brauchen neue Werkzeuge. Integrierte Prozessoptimierung setzt ein Metadatenkonzept und eine Portalanbindung voraus.**



Mit Blick fürs Ganze.





Wissensgesellschaft & demografischer Faktor fordern Unternehmen heraus

Herausforderungsebene ③

Die sogenannte Halbwertszeit von Wissen hat sich dramatisch verkürzt. Deswegen wird vom Mitarbeiter die Bereitschaft zum ständigen und lebenslangen Lernen gefordert.

Doch wie ist es mit Unternehmen? Wie stellen diese sich auf, um mit den Anforderungen der fortschreitenden Globalisierung und den gestiegenen Qualitätsanforderungen zurecht zu kommen. „Lernt“ das Unternehmen auch? Und ist das ggf. strategisch planbar?

Die demografische Entwicklung, speziell in Deutschland, sorgt für einen zunehmenden Kampf um qualifizierten Nachwuchs. Engpässe sind auf der Ebene der Ingenieure bereits deutlich erkennbar.

Wie wird ein Unternehmen attraktiv? Welche Ausbildungskonzepte müssen eingerichtet werden, um die neue Generation von „Digital Natives“ erfolgreich in die Unternehmenskultur zu integrieren? Wie kann deren frisches, unverbrauchtes Talent im Zusammenspiel mit der Erfahrung der „Alten Hasen“ zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beitragen?

- Die Wissensgesellschaft fordert eine ständige Weiterbildung von Mensch und Unternehmen. Die demografische Entwicklung muss zu einem Umdenken in der Ausbildung führen.

Unternehmenswissen & Lernen

Bausteine
(Auswahl)

Aktionsfeld ①

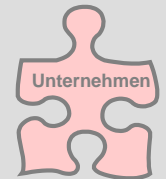
Aktionsfeld ②

Aktionsfeld ③

Aktionsfeld ④

ORGANISATIONSWISSEN

- Wissensanalyse („Wenn mein Unternehmen wüsste, was es weiß...“)
- Wissen & Nichtwissen (gewollte und unbewusste Wissenslücken)
- Wissenslandkarten & Visualisierung
- Metadatenkonzepte
- Ontologien, Thesauri und Semantische Netze



LERNKONZEPTE

- Umsetzung des Konzeptes „Lernendes Unternehmen“ nach P. Senge
- Einführung des Ansatzes des „Erfahrungsgeliteten Lernens“ nach F. Böhle
- Umsetzung eines innovativen Konzeptes für ein neuartiges Traineeprogramm
- Integrationsansatz „Digital Natives“ & „Digital Immigrants“
- Integriertes E-Learning-Konzept auf Basis der unternehmenseigenen Wissenslandschaft
- Projektverbund mit führenden deutschsprachigen Hochschulen

➤ Erfassen Sie Ihr gesamtes relevantes Wissen, strukturieren Sie es und machen Sie es zugänglich!
Sichern Sie das Wissen durch Lernkonzepte und schaffen Sie so Kompetenzen für neues Wissen!



Mit Blick fürs Ganze.





Die Innovationskraft ist der Wettbewerbsfaktor des 21. Jahrhunderts

Herausforderungsebene ④

Die Vorbildfunktion der Eltern ist in der Kindererziehung unbestritten ist der entscheidende Faktor. Bei der Mitarbeitermotivation nimmt die (gelebte) Unternehmenskultur die Rolle der Eltern ein. Diese ist die Basis für die Sinnhaftigkeit des Tuns und ein Zusammengehörigkeitsgefühl. Sie wird nicht nur geprägt durch Regelwerk und Artefakte. Ganz entscheidend sind die gefühlte Wertschätzung und der Umgang mit dem höchsten Gut des Mitarbeiters: seinem individuellen Wissen.

Die Innovationskraft - heute wichtiger denn je - benötigt noch mehr. Sie baut auf der gelebten Unternehmenskultur auf. Sie muss wissen, was das Unternehmen in Gänze bereits weiß - aber auch, was außerhalb gespielt wird. Sie kennt die Unternehmensziele. Sie fordert den notwendigen Raum zum Austausch, den Platz für Kreativität und die Ressourcen, um Ideen bis zum marktfähigen Produkt verfolgen zu können. Und sie braucht Mitarbeiter, deren Willen und Kompetenzen zu innovationsförderlicher Haltung massiv vom Unternehmen gefördert.

Um ein solches innovationsfreundliches Klima zu erzeugen und zu erhalten, benötigt es also die Beherrschung vieler verschiedener Instrumente und Methoden.

- **Die gelebte Unternehmenskultur muss sinnstiftend sein und Vorbildcharakter haben.**
- Ein innovationsfreundliches Klima erfordert die Beherrschung einer Vielzahl von Werkzeugen.**

Unternehmenskultur & Innovation

Bausteine
(Auswahl)

Aktionsfeld ①

Aktionsfeld ②

Aktionsfeld ③

Aktionsfeld ④

ORGANISATIONSSKULTUR

- Enge Abstimmung mit der Wissensstrategie
- Einbettung in die unternehmenseigene Marketingstrategie
- Aufbau und Einsatz spezifischer Kommunikationskonzepte
- Einführung und von „Soundingboards“ & „Sponsoren“
- Aufbau und Einsatz spezifischer Workshoparchitekturen
- Abgleich zwischen offizieller und gelebter Kultur



INNOVATIONSKRAFT

- Innovationscoaching nach der Augsburger Schule
- Innovationsworkshops
- Verankerung der Innovationsziele in der Wissensstrategie
- Organisation von Events wie „Wissenskneipe, Mitarbeitermesse, Kundenparlamente, etc.“
- „Klimaschutzprogramm“ (Förderung des Freiraums zur Innovation durch HR)
- Patent- & Wissensbörse (Steuerung des geistigen Unternehmenskapitals)

➤ **Die Kultur einer Organisation bestimmt ihr Innovationsklima.
Innovationen müssen durch abgestimmte Maßnahmenbündel gezielt gefördert werden!**

Wissensmanagement - Dos and Dont's

Dos

- Hirn statt Tool - Technik (nur) als Werkzeug sehen!
- Nutzenbetrachtung in Vordergrund setzen.
- Lernkulturen ohne Systembrüche fördern.
- Ganzheitliche, insb. systemische Ansätze verfolgen.
- Sponsoren, Multiplikatoren und Treiber definieren und unterstützen.
- Übergreifende semantische Strukturen aufbauen und pflegen.
- Konzept des „Lernenden Unternehmens“ realisieren.
- Zielkonflikte proaktiv erarbeiten.
- Zeit- und Ressourcenbedarfe in Personalentwicklung und Personaleinsatzplanung verankern.



Dont's

- Wissensmanagement primär als von Informationstechnologie getrieben ansehen.
- Ängste & Kulturunterschiede ignorieren, Misstrauen positiv sanktionieren.
- Ohne Wissensstrategie erfolgreich sein wollen.
- Veränderungen nicht aktiv kommunizieren!
- Wissensarbeiten ohne gelebtes Kommunikationskonzept durchführen wollen.
- Schnell & ungeplant loslegen - ohne umfassende Analyse und strategisches Konzept.
- Focus auf die Kosten, nicht auf Ressourcen legen (Effizienz ist alles, Effektivität nichts).
- Den Menschen nicht respektieren im Umgang mit seiner wertvollsten Ressource: seinem Wissen!



➤ **Aufbau einer nachhaltigen Wissensstrategie & Vertrauenskultur, eines Kommunikationskonzeptes, von durchgängigen semantische Strukturen, integrierten Portalen und Datenspeichern, ...**



Mit Blick fürs Ganze.

Warum Sie Ihre Wissensstrategie mit uns optimieren sollten (unsere USPs)

Was machen wir anders?

- Wir verkörpern eine gut 20jährige Erfahrung im Bereich Wissensmanagement.
- Wir kennen die Praxis in ihrer Vielfalt (Perspektive, Firmengröße, Branche, ...).
- Wir bieten Ihnen einen modularen Aufbau mit einem Baukasten an wirksamen Bausteinen.
- Diese Bausteine sind sowohl praxiserprobt als auch wissenschaftlich fundiert.
- Wir arbeiten mit Ihnen ressourcen- und lösungsorientiert an Ihrem Problem.
- Wir arbeiten nicht an den Symptomen, sondern gehen dahin, wo es weh tut!

Wie profitieren Sie davon?

- ➔ Wir wissen, wovon wir reden und laufen nicht einfach nur Strömungen nach.
- ➔ Wir können Ihnen Praxiserfahrungen bieten, die wirklich zu Ihnen passen.
- ➔ Sie haben die volle Entscheidungsfreiheit und die Zukunftssicherheit Ihres Invests.
- ➔ Sie profitieren von dem integrierten Ansatz in Zusammenarbeit mit führenden Hochschulen.
- ➔ Sie erhalten eine maßgeschneiderte Lösung, die Ihr vorhandenes Potential optimiert.
- ➔ Ihre Lösungen setzen an den Ursachen an und sind somit nachhaltig wirksam!

➤ **Mit uns gewinnen Sie einen Partner, der Sie nicht mit vorgefertigten Standardkonzepten enttäuscht. Wir sind auch anschließend immer für Sie da - in dem Umfang, wie Sie uns brauchen und wollen!**



Wo drückt Sie der Schuh? - Wie können wir Sie unterstützen?

- Sie möchten Ihre individuelle Wissensstrategie aufbauen, implementieren oder optimieren.
- Sie benötigen eine Lösung, um Experten zu finden und Doppelarbeit zu vermeiden („Yellow Pages“).
- Sie möchten Ihre Geschäftsprozesse analysieren, optimieren oder neu ausrichten.
- Sie wollen die Innovationskraft Ihres Unternehmens stärken, um fit für den globalen Markt zu sein.
- Ihre Unternehmenskultur soll in eine Vertrauenskultur überführt und somit gestärkt werden.
- Sie möchten sich im Wettbewerb um zukünftige Mitarbeiter überzeugend und attraktiv positionieren.
- Sie wollen, dass ihre Mitarbeiter mit Hilfe semantischer Netze eine einheitliche Sprache sprechen.
- Sie möchten Schluss machen mit dem Wust an Daten und Anwenderprogrammen.
- Sie suchen Lösungen, um über Wissensportale den Umgang mit Informationen effizient zu gestalten.
- Sie möchten das wertvolle Wissen ausscheidender Mitarbeiter im Unternehmen behalten.
- Sie haben ein ganz anderes Problem, das irgendwie mit Wissen und Kultur zu tun hat ...

➤ **Wo auch immer Ihre Sorgen sind, mit unserer Kompetenz und unserem Experten-Netzwerk entwickelt SCOPAR überzeugende Lösungen für Ihren anhaltenden wirtschaftlichen Erfolg!**

Erfahrung Henning Gattwinkel (Auszug)



Experte für Wissensmanagement

Diplom Kaufmann, MBA (systemische OE)

Mitglied des SCOPAR-Beratergremiums

- Mehr als 15 Jahre Beratungserfahrung im Wissensmanagement (auch mit Führungstätigkeit) in interner und externer Funktion in verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößen
- Mitglied eines globalen Wissenskompetenzzentrum bei einem führenden Rückversicherer (Konzern)
- Externer Berater und Projektleiter bei verschiedenen Banken und Versicherungen
- Berater im öffentlichen Bereich (Universität, BMF, BMI, BMVG)
- Interner Berater im Telekommunikations- und Unterhaltungssektor
- Externer Berater im Automobil-, Energie- & Pharmasektor
- Aufsichtsrat in Automotive-Bereich
- Teamentwicklung & Organisationsentwicklung
- Konzeption und Durchführung von Trainings für Fach- und Führungskräfte
- Diplom-Kaufmann (Schwerpunkt Wirtschaftsinformatik)
- MBA für systemische Organisationsentwicklung
- Truppenoffizier der Bundesluftwaffe
- Eigenes Beratungsunternehmen für Wissensmanagement & Organisationsentwicklung

Gerne helfen wir auch Ihnen, erfolgreicher zu sein ..



SCOPAR GmbH

Klara-Löwe-Straße 3 * D - 97082 Würzburg

Fon: +49 - 931 - 45320500 * Fax: +49 - 931 - 45320505

E-Mail: knauf@scopar.de * Web: www.SCOPAR.de



Mit Blick fürs Ganze.

