



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

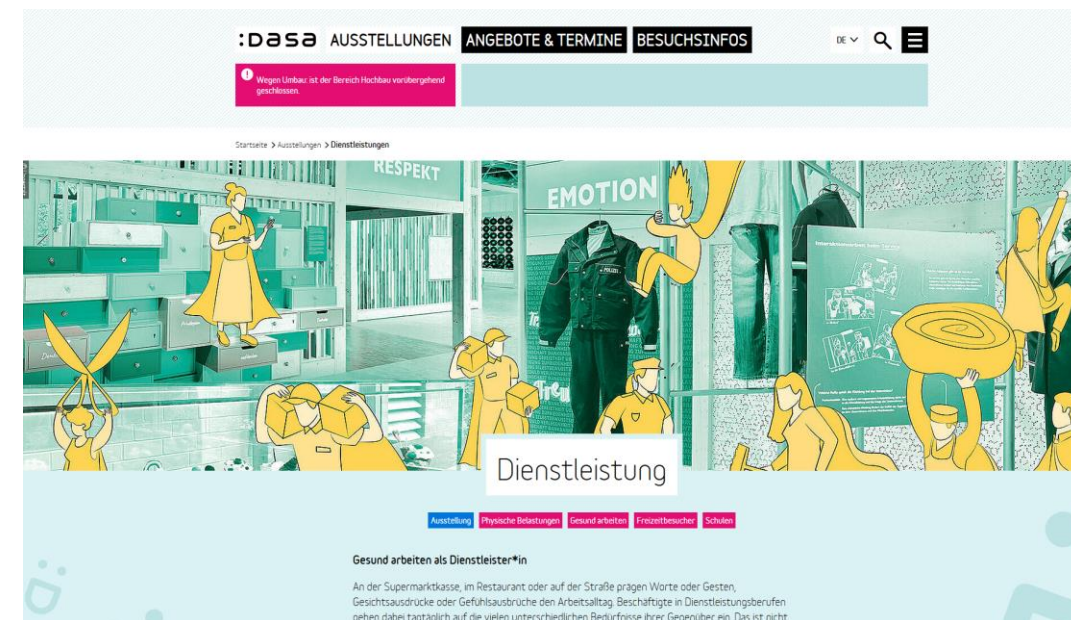
- Stammtisch
- Zukunftsfähiges
Museumsmanagement

Wissensmanagement

Hintergrund

- Michael Niehaus
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
- Ressortforschungseinrichtung in Geschäftsbereich des BMAS
- „Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin forscht für eine sichere, gesunde, menschengerechte und produktive Arbeitswelt“
- Arbeitsforschung
- Wandel der Arbeit

:Dasa



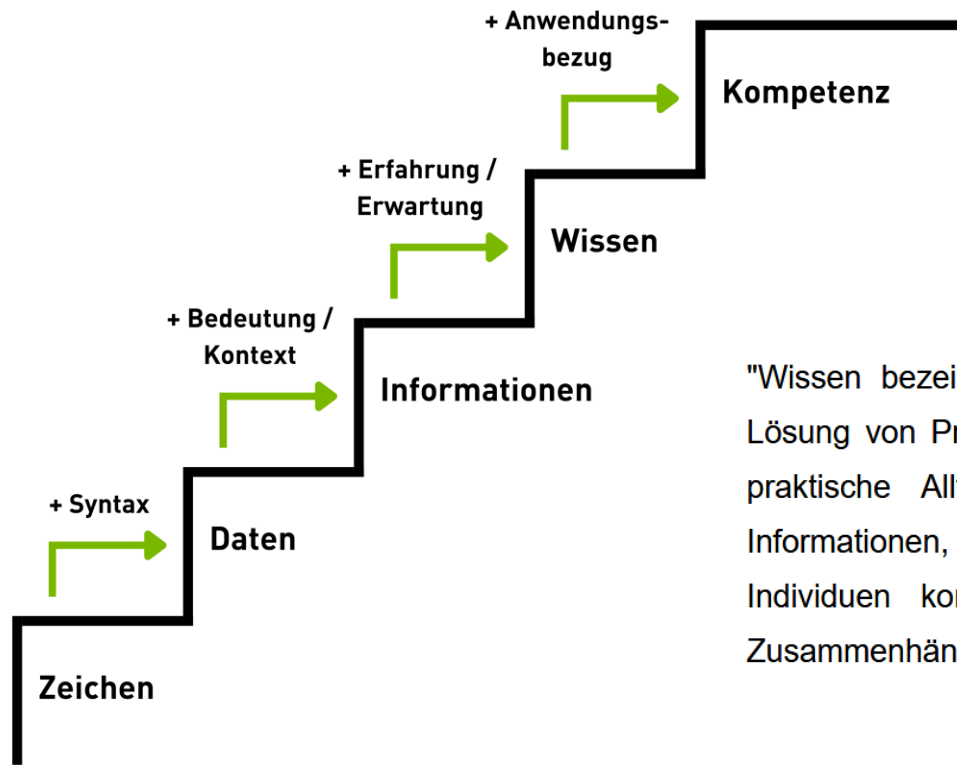
■ ■ Agenda

- Grundbegriffe
- Technische Tools im Wissensmanagement
- Narrative Ansätze
- Methoden zur Wissensbewahrung und –weitergabe
 - INQA-Check Wissens und Kompetenz
- Erfolgsfaktoren



chatgpt

Begriffe: Wissenstreppe



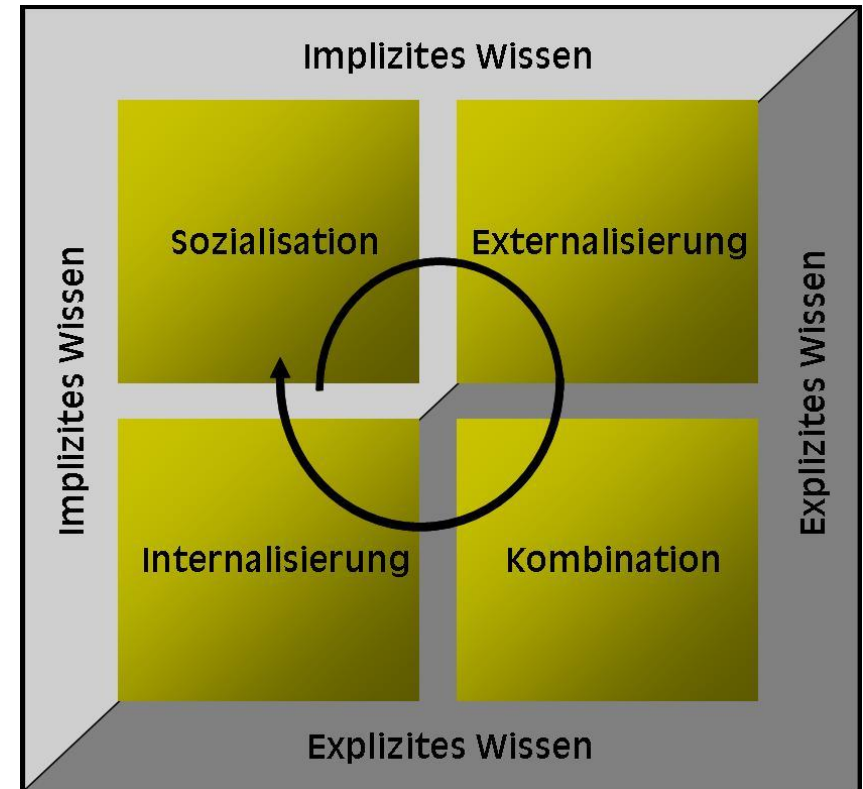
www.synartiq.de

"Wissen bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse und Fähigkeiten, die Individuen zur Lösung von Problemen einsetzen. Dies umfaßt sowohl theoretische Erkenntnisse als auch praktische Alltagsregeln und Handlungsweisen. Wissen stützt sich auf Daten und Informationen, ist im Gegensatz zu diesen jedoch immer an Personen gebunden. Es wird von Individuen konstruiert und repräsentiert deren Erwartungen über Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge."²

Probst et al.

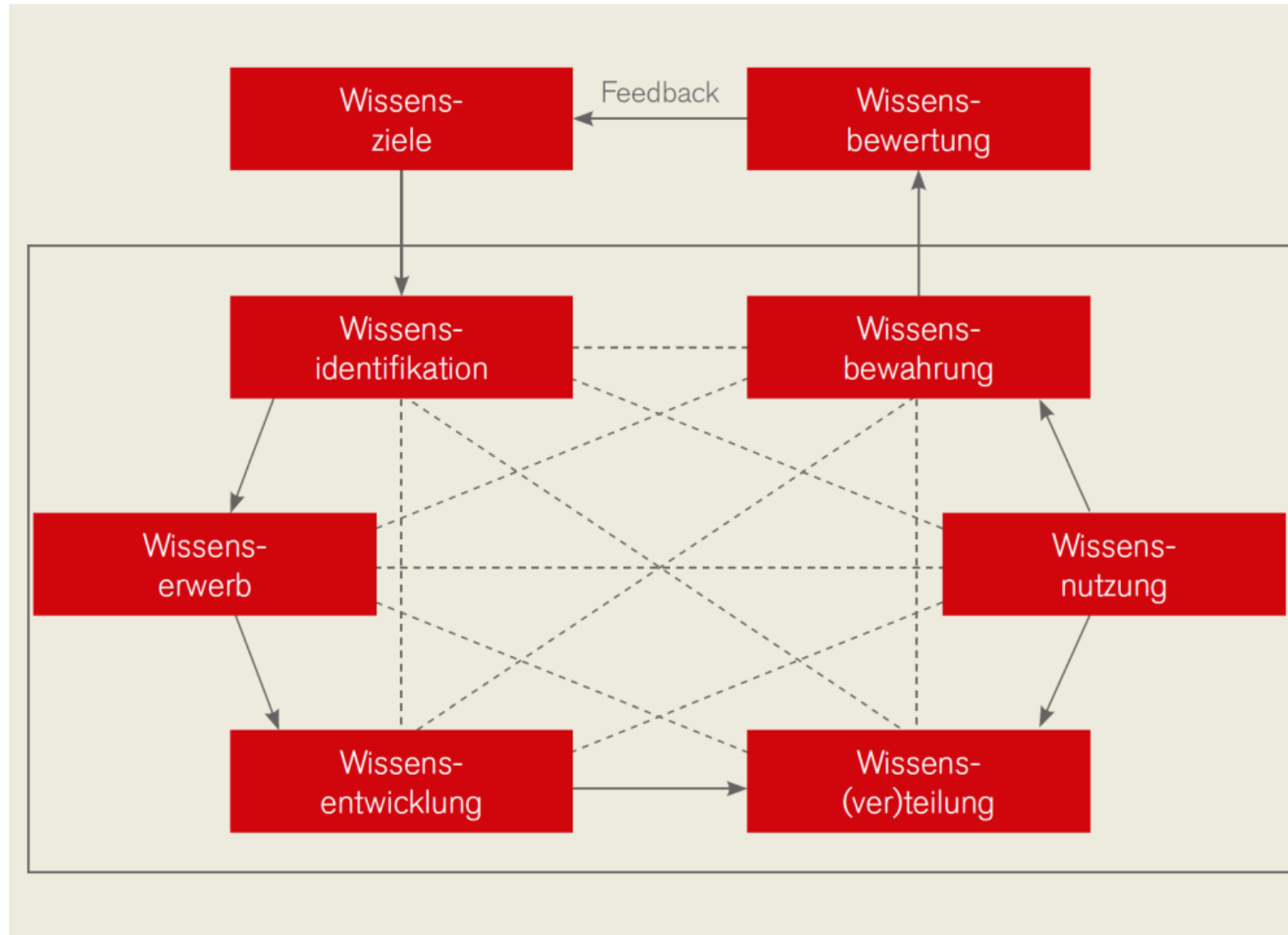
Begriffe: Erfahrungswissen

- Implizites und explizites Wissen
- tacit and embodied knowledge
- Wissensspirale
- Organisationales Wissen



wikipedia

Begriffe: Wissenskreislauf



Begriffe: Kompetenz

- Unter Kompetenz wird ... allgemein die **Verbindung von Wissen und Können** in der **Bewältigung von Handlungsanforderungen** verstanden.

Als kompetent gelten Personen, die auf der Grundlage von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aktuell gefordertes Handeln neu generieren können. Insbesondere die Bewältigung von Anforderungen und Situationen, die im besonderen Maße ein nicht routinemäßiges Handeln und Problemlösen erfordern, wird mit dem Kompetenzkonzept hervorgehoben.

- In der deutschen Berufsbildung nimmt das Konzept der **beruflichen Handlungskompetenz** eine zentrale Stellung ein. Bereits 1974 definierte der Deutsche Bildungsrat berufliche Kompetenzen in Abgrenzung zu Qualifikationen als Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissensbestände und Einstellungen, die das umfassende fachliche und soziale Handeln des Einzelnen in einer berufsförmig organisierten Arbeit ermöglichen. (BIBB)

■ Wissen & Museen: Besondere Chancen und Herausforderungen

- Museen als Wissensspeicher und Vermittler
- Hoher Anteil impliziten Wissens (z. B. kuratorisches Know-how)
- Herausforderung: Wissen über Generationen erhalten
- Demografische Wandel
- Balance zwischen Tradition und Digitalisierung
- Museum $\neq$ *Museum*



Staatliche Museen zu Berlin

Technische Tools im Wissensmanagement

Explizites Wissen

- Datenbanken für Sammlungen und Archivbestände
- Wissensmanagement-Software (z. B. Wikis, Dokumentenmanagement)
- Digitale Plattformen für Zusammenarbeit
- Künstliche Intelligenz für Recherche und Kommunikation (Chatbots)

Narrative Ansätze

Implizites Wissen

- Storytelling als Methode zur Wissensweitergabe
- Mentoring-Programme und kollegiale Beratung
- Erfahrungsaustausch, Communities of Practice
- Workshops, Wissenscafés und Gesprächsrunden
 - Sokratisches Gespräch/Maieutik
 - „Die richtigen Fragen stellen“
- Vermittlung
- Wissenstransfer

Methoden zur Wissensbewahrung und -weitergabe

- Lessons Learned-Dokumentation
- Best-Practice-Sammlungen
- Job-Rotation und Hospitation
- Onboarding
- Exit-Interviews und Wissenstransfer bei Personalwechsel
- Erstellung von Handreichungen, Leitfäden und Tutorials
- Fuckup Night



firefly

INQA-Check Wissen und Kompetenz

INQA-Check „Wissen & Kompetenz“

Selbstbewertung zur Nutzung der Wissenspotenziale im Unternehmen



2 Wissen und Kompetenzen identifizieren

Ziel:
Wir kennen das interne und externe Wissen und die Kompetenzen, auf die wir zurückgreifen können.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

■ Kurzzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

2.1 Wissen und Kompetenzen der Beschäftigten identifizieren

Wir haben ein festgelegtes Verfahren (Vorgehen, Methode, Systematik), um das vorhandene Wissen beziehungsweise die Kompetenzen unserer Beschäftigten zu identifizieren.

Zum Beispiel:

- Qualifizierungsbedarfsanalyse
- Qualifikations-/Kompetenzmatrix unter Berücksichtigung unterschiedlicher Altersgruppen und Funktionen
- Mitarbeitergespräche

→ Nutzen Sie dazu die Hilfe „Kompetenzen in meinem Unternehmen“ auf Seite 9.

2.2 Wissen des Unternehmens identifizieren

Wir identifizieren das organisationale Wissen (siehe Glossar) unseres Unternehmens und halten es fest.

Beispiele für organisationales Wissen:

- Leitbild
- QM-Handbuch
- Festgelegte Arbeitsverfahren
- Arbeitsanweisungen
- Zielvereinbarungen
- Patente
- Betriebsanweisungen zum Arbeitsschutz
- Wissens- und Kompetenzbilanzierung
- Erfolgsgeschichten des Unternehmens

5 Wissen verteilen

Ziel:
Wir bringen die Informationen an die Orte im Unternehmen, wo sie benötigt werden. Nicht alle müssen alles wissen, aber alle müssen das wissen, was sie zur produktiven und zufriedenstellenden Erledigung der Arbeitsaufgaben benötigen.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

■ Kurzzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

5.1 Ausreichende Informationen über Arbeitsaufgaben

Wir sorgen dafür, dass unsere Führungskräfte aktiv den Beschäftigten alle Informationen zur Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben zukommen lassen. Unseren Beschäftigten ist bekannt, wo die Informationen zu finden sind.

Zum Beispiel:

- Einweisung in neue Arbeitsaufgaben – Arbeitsanweisung und Unterweisung
- Unterweisung zum sicheren und gesundheitsgerechten Arbeiten, Betriebsanweisungen
- Klare Regelungen über Verhalten und Informationsweitergabe an Schnittstellen (zum Beispiel zwischen Arbeitsbereichen, Teams, bei Übergabe an die folgende Schicht)
- Tätigkeitsbeschreibungen
- Handbücher

5.2 Informationen über Neuigkeiten im Unternehmen verteilen

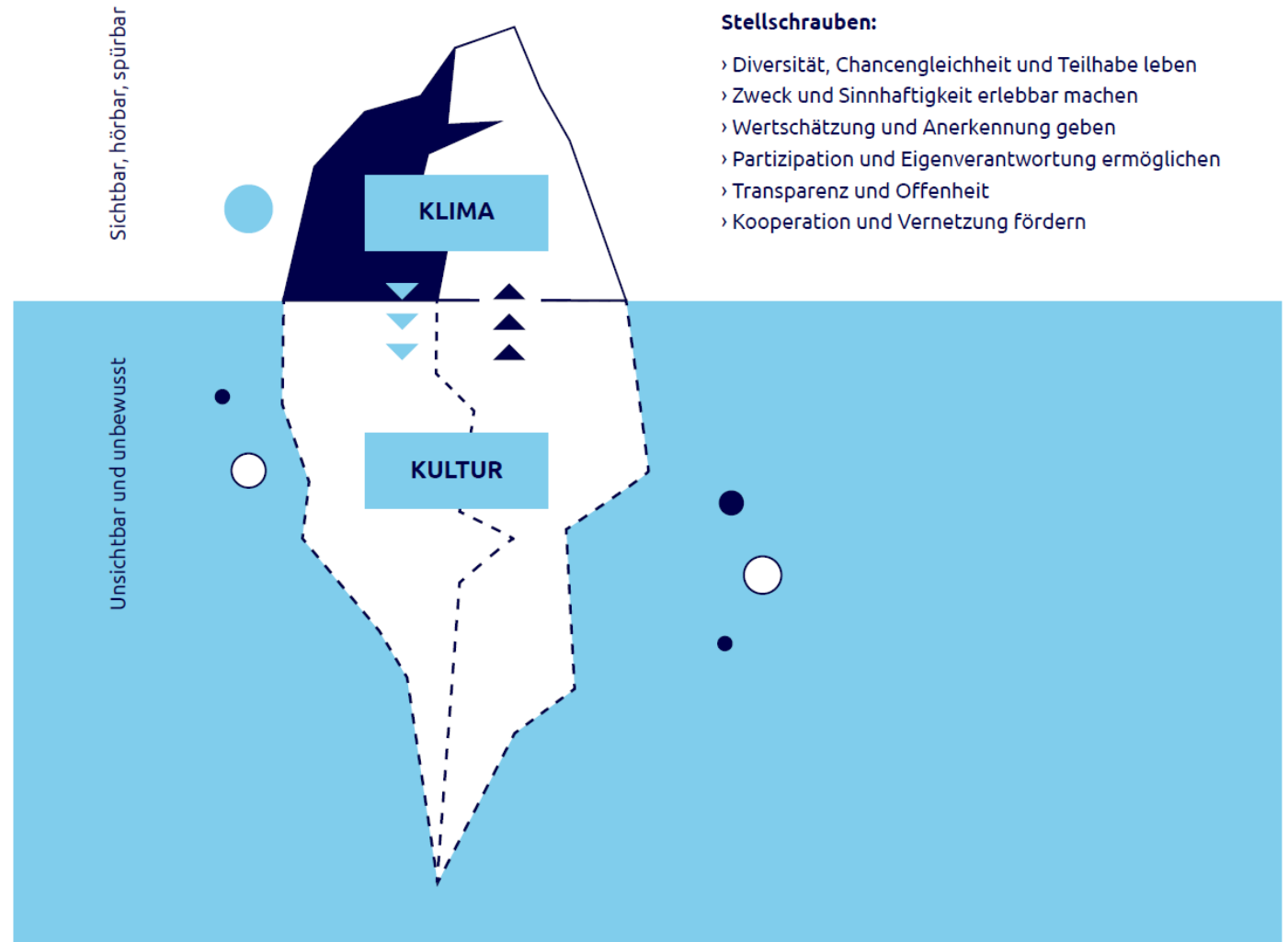
Wir haben ein Vorgehen, um unseren Beschäftigten neue Informationen und/oder Erfahrungen mitzuteilen. Wir wissen, wen wir über welche Kommunikationswege erreichen können und wem wir welche Informationen weitergeben müssen.

Zum Beispiel:

- Wikis im Intranet
- Datenbanken
- Groupwaresysteme
- E-Mail-Verteiler
- Wandzeitung, schwarzes Brett

Erfolgsfaktoren für ein gelingendes Wissensmanagement

- Kultur und Klima
- Fehlerkultur
- ...
- ...
- ...
- Ressourcen





Danke.