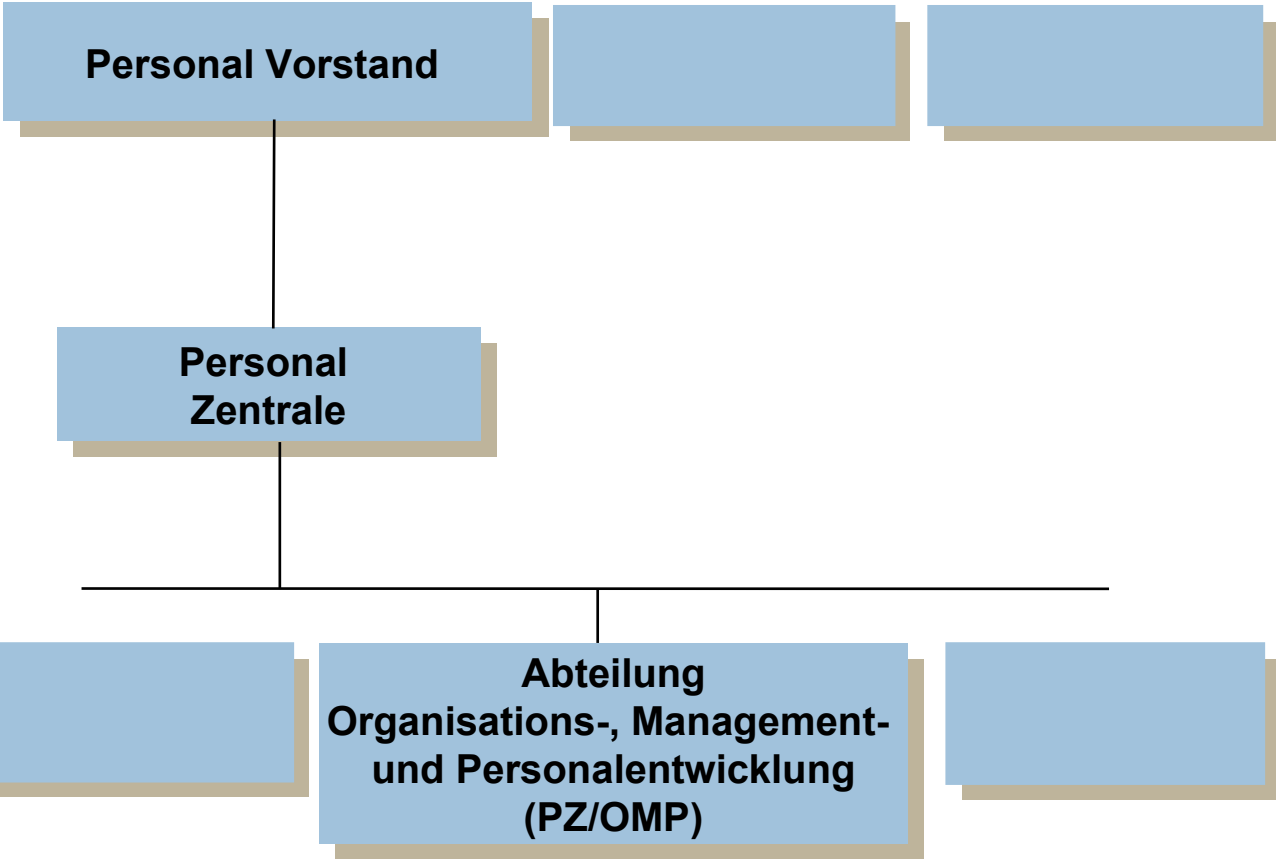
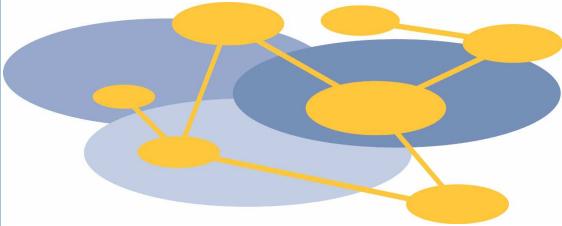


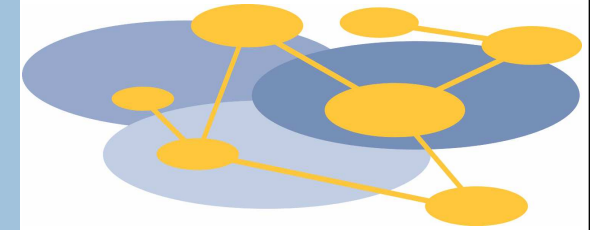
DAIMLERCHRYSLER

Erfahrungsbericht Wissensmanagement im Dialog

Personal Zentrale /
Organisations-, Management- und Personalentwicklung

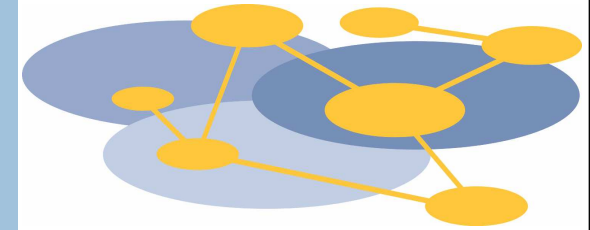
DaimlerChrysler AG – Organisatorische Einbindung



PZ/OMP

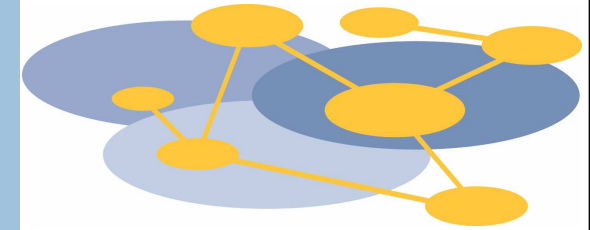
- PZ = Personal Zentrale, Standort Stuttgart
- OMP = Organisations-, Management- und Personalentwicklung
- Trainings-, Beratungs-, Coaching- und Umsetzungskompetenz
 - jährlich ca. 400 unterschiedliche Themen/Kurse, ca. 3.000 durchgeführte Seminare/Jahr
 - Individuelle strategieunterstützende Personal- und Organisationsentwicklung
- 5 Teams, ca. 70 Mitarbeiter
- 15 000 potentielle Kunden
 - Mitarbeiter und Führungskräfte des Standorts Stuttgart

Wissensmanagement bei PZ/OMP



- WM-Vorgehen
- WM-Ansatz
- Fazit

WM-Vorgehen



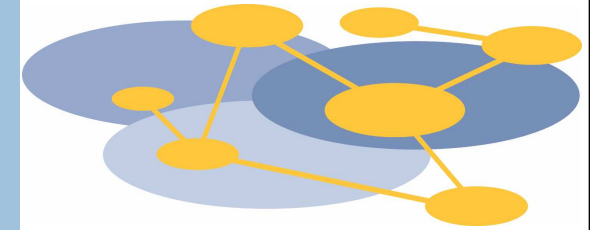
Auftrag

- Konzeption, Umsetzung eines OMP-internen teamübergreifenden Wissensmanagements
- Entwicklung eines Geschäftsmodells „Wissensmanagement als Produkt“

Ziel

- Unterstützung der Abteilungsstrategie bzw. -ziele durch
 - Produktoptimierung
 - Zeiteinsparung

WM-Vorgehen



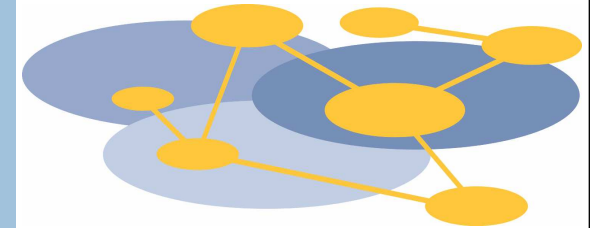
Bedarfsermittlung

- Ist-Analyse: Warum scheitern viele interne, externe WM-Projekte?
- Soll-Anforderungen: Was braucht es noch?

Konzepterstellung

- Implementierung einer Linienstruktur „WM“ in der Abteilung
- Dialogorientierter, ganzheitlicher Ansatz
- Auswahl einer geeigneten Wissensmanagement-Software
- etc.

WM-Vorgehen



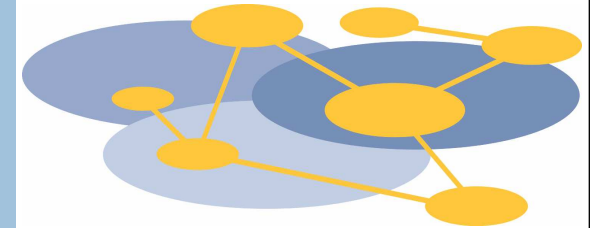
Implementierung

- Linienfunktion, etc.
- Unterstützung, Förderung des teamübergreifenden knowhow Transfers
- Einfacher und schneller Zugriff auf sämtliche OMP Informationen
(für OMP-Mitarbeiter und als ggf. Lernportal für die Kunden von OMP)

Evaluierung

- Doktorarbeit zum Thema „Nutzung von WM-Aktivitäten“

WM-Ansatz



Dialogorientiert vorgehen

- Wissen entsteht, verbreitet und entwickelt sich durch Kommunikation weiter

Mitarbeiter beteiligen

- Wissensmanagement-Inhalte entstehen aufgrund von Aufgaben, Rückmeldungen und Wünschen der Mitarbeiter

Voneinander wissen

- Zusammenhänge transparent darstellen

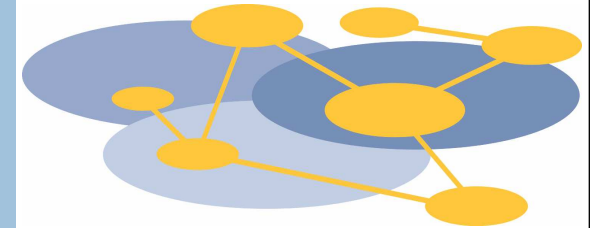
Wissensumfeld schaffen

- Wissen entsteht, fließt und verbreitet sich

Benutzerfreundlich

- Bestehendes nutzen, einfach und übersichtlich, unabhängig von Experten

Wissensmanagement-Nutzen



Gemeinsam kreative Ideen und neue Produkte entwickeln

Anregende Fachgespräche fern von Büroatmosphäre führen.

Über die OMP-Produkte Bescheid wissen.

Denkblockaden überwinden.

Sich über die eigenen Aufgaben und über die von Kollegen austauschen.

Aktuelle Themen aus Wirtschaft und Wissenschaft recherchieren.

Von den Erkenntnissen und Erfahrungen der Kollegen lernen.

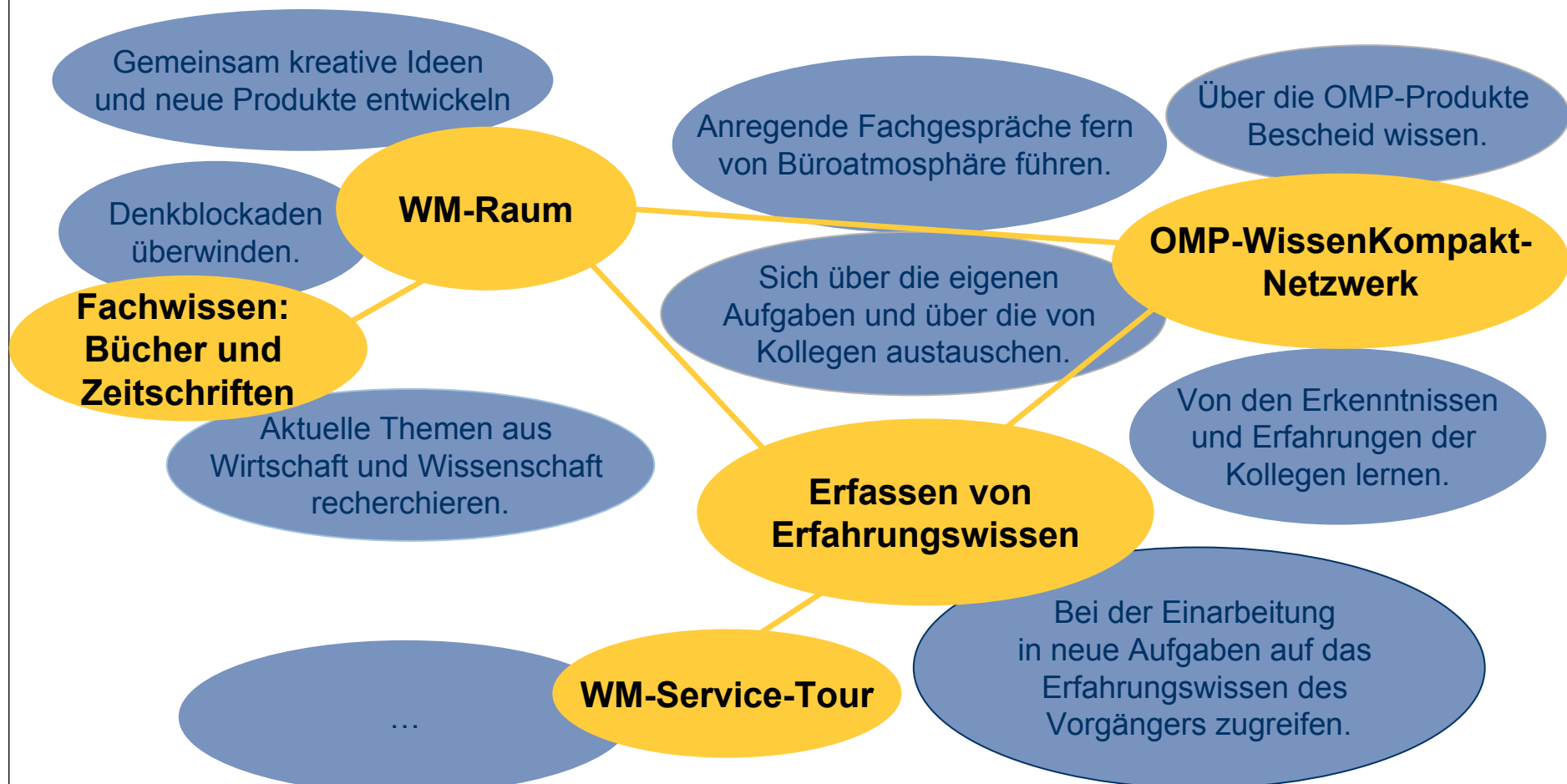
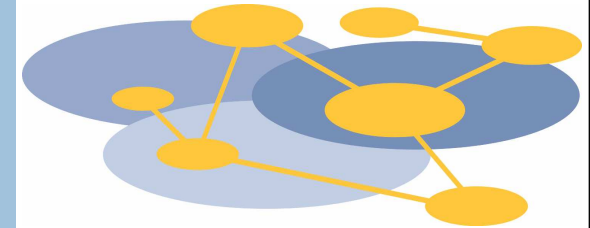
Tagesaktuelle OMP-Informationen erhalten.

Einfach und schnell auf alle OMP-Datenbestände und weitere Quellen zugreifen.

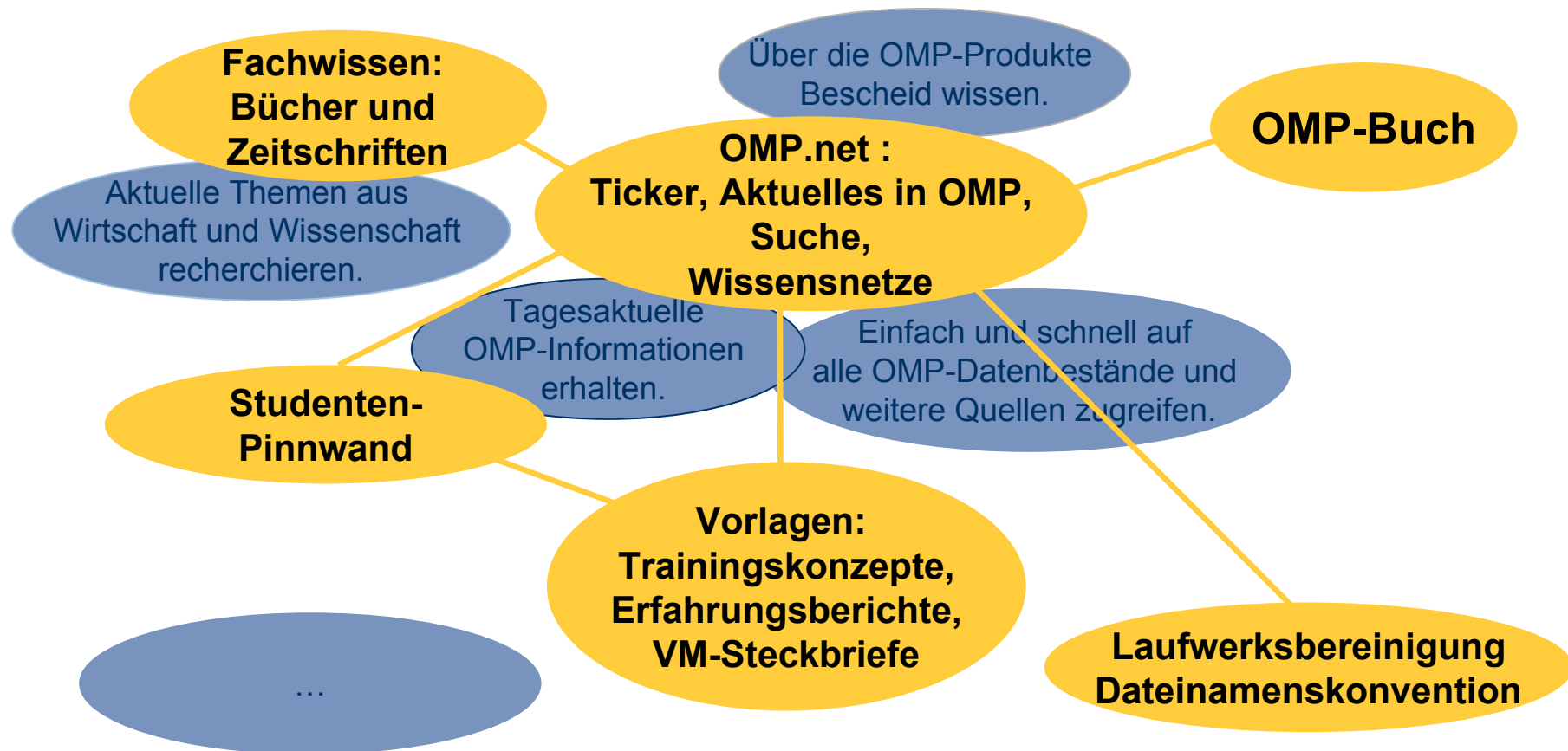
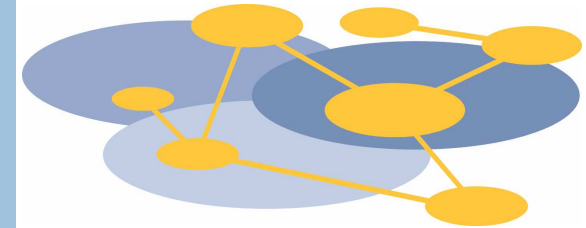
Bei der Einarbeitung in neue Aufgaben auf das Erfahrungswissen des Vorgängers zugreifen.

...

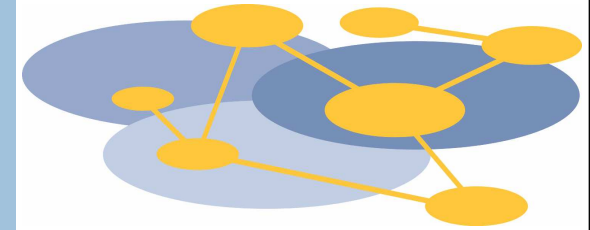
Austausch fördern durch direkte Kommunikation



Vorhandenes Wissen darstellen und strukturieren



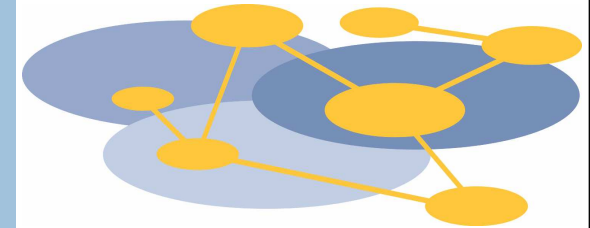
Neues Wissen „exportieren“ und „importieren“



OMP-Wissensmanager entwickeln im Umfeld Wissensmanagement

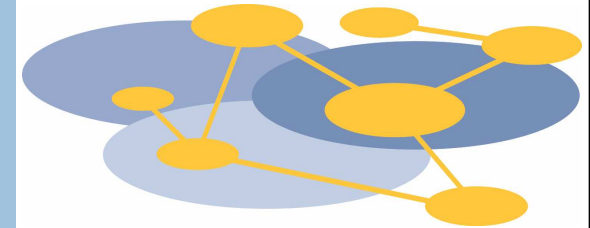
- Wissensmanager arbeiten mit anderen Wissensmanagern (interdisziplinär/ interorganisational)
- Wissensmanager berichten über Methoden und Aktivitäten (erfolgreich/ nicht erfolgreich)
- Wissensmanager bauen Netzwerke auf
- Wissensmanager entwickeln das interne WM weiter

Fazit



- Möglichst schnell in die Linie umsetzen
- Mitarbeiter fest als Wissensmanager einplanen
- Management-Attention ist permanent notwendig
- Dialogische Ansatz hat sich bewährt
 - Er ist aufwendig und nachhaltig
 - Muss in einen dynamischen Wissensmanagement-Prozess eingebettet sein
 - Dieser Ansatz wird für die Mitarbeiter permanent weiterentwickelt, externes WM-Wissen ist hierfür ebenfalls notwendig

Wissensmanagement im Bildungsbereich der Zentrale (PZ/OMP)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

sigrid.kost-voehringer@daimlerchrysler.com

DAIMLERCHRYSLER

Erfahrungsbericht Wissensmanagement im Dialog

Personal Zentrale /
Organisations-, Management- und Personalentwicklung