

Das Potenzial des Wissens- managements ausschöpfen:

Ein praktischer Leitfaden



Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Einführung | 3 |
| Die Kluft zwischen Wissen und Handeln | 5 |
| Wissensmanagement optimal nutzen | 7 |
| Wie können wir durch Wissenstransfer die Leistung steigern? | 9 |
| MindManager ist ein einzigartiger Arbeitsraum für Gespräche und Aktionen | 10 |
| Zwei Anwendungen für den Einsatz von MindManager für das Wissensmanagement..... | 11 |
| MindManager Workbooks ermöglichen Double-Loop-Lernen | 13 |
| Workbooks mit MindManager erstellen..... | 16 |
| Was enthält eine Arbeitsmap? | 17 |
| Was enthält eine Coaching-Map? | 18 |
| Drei Vorlagen für den Einstieg in das Wissensmanagement..... | 20 |
| Warum es wichtig ist, Wissen zu bewahren | 22 |
| Case Study: Wissensmanagement aus der Sicht einer Künstlerin | 24 |
| Erste Schritte | 29 |
| Erste Schritte: Fachexperten..... | 30 |
| Erste Schritte: Teamleitung..... | 31 |
| Erste Schritte: Einzelne Benutzer | 32 |
| Fazit | 33 |
| Ressourcen | 35 |
| Glossar | 36 |



Einführung

Einführung

„Was die Leute sagen, was sie tun und was sie behaupten zu tun, sind völlig verschiedene Dinge.“ – Margaret Mead

Wenn wir darum gebeten werden, zu beschreiben, wie wir etwas gemacht haben, geben wir normalerweise eine einleuchtende Erklärung auf Grundlage dessen, was unser Gegenüber vermutlich hören möchte. Es ist eher unüblich zu sagen „Ich habe es einfach wie immer gemacht“.

Wir alle beobachten dieses alltägliche Phänomen nicht nur bei anderen, sondern handeln auch oft selbst so. Das mag daran liegen, dass es einfach unmöglich ist, kurz zu beschreiben, wie wir eine Aufgabe erledigt haben. Vielleicht fehlen uns die richtigen Worte um auszudrücken, was genau wir gemacht haben, oder wir können unser Tun schlichtweg nicht mehr nachvollziehen. Erhebungen über geplante Maßnahmen sind unzuverlässig, da bekanntermaßen Menschen das eine sagen und dann tatsächlich etwas anderes tun, auch wenn sie dies nicht vorhatten.

Für das **Wissensmanagement** bedeutet dieser Effekt eine große, zentrale Herausforderung. Ein Wissensmanagement-System soll unter anderem sicherstellen, dass Wissen und Fertigkeiten innerhalb des Unternehmens weitergegeben werden, die Leistungsfähigkeit verbessert wird und wertvolle Erkenntnisse erhalten bleiben. Ohne ein System, das das ordnungsgemäße Erfassen, Speichern und Weitergeben wichtiger Daten und Informationen gewährleistet, erweist sich dies jedoch als schwierig.

Es kann geschehen, dass Wissen, das zwar festgehalten, aber nie getestet wurde, bei weitem nicht so nützlich ist wie angenommen und erhofft. Was als „Wissensmanagement“ beginnt, kann leicht als „Informationsmanagement“ enden und damit weit weniger wertvoll sein. Oft delegieren wir die Verantwortung, Informationen richtig in Wissen und Handeln umzusetzen, an den Leser. Wenn er dann daran scheitert, weisen wir ihm gerne die Schuld zu, anstatt sie beim Wissensmanagement-System zu suchen.

Daher lautet die Frage, die sich alle am Wissensmanagement Beteiligten stellen: „Wie kann ich das Potenzial von Wissen und Informationen, die sich im Unternehmen angesammelt haben, voll und ganz ausschöpfen und aus ihnen praktisch umsetzbare Prozesse entwickeln?“

In diesem E-Book behandeln wir neben vielen anderen genau diese Frage. Aus wissenschaftlicher Warte stellen [Schön und Argyris](#) fest, dass wir zwei Handlungstheorien nutzen: Das grundlegende *Handlungskonzept* („theory-in-use“), also das, was wir tatsächlich tun, und das vertretene *Handlungskonzept* („espoused theory“), das ist, was wir sagen, dass wir tun. Beim vertretenen Handlungskonzept soll nicht absichtlich und aktiv in die Irre geführt werden, sondern es ist eher eine durch äußere Faktoren veränderbare Mischung aus Vorsatz und Hoffnung. Wenn wir es schaffen, die Diskrepanz zwischen diesen beiden Theorien aufzulösen, machen wir den Weg frei für bessere Leistung, sowohl des Individuums als auch des Teams. Das Handeln sollte dem Gesagten entsprechen.



Die Kluft zwischen Wissen und Handeln

Die Kluft zwischen Wissen und Handeln

Dieses Auseinanderklaffen zwischen Wissen und tatsächlichem Handeln wird auch als „knowing-doing gap“ bezeichnet. Wir gehen einfach so vor, wie wir es schon immer getan haben, anstatt nachzudenken, weshalb oder wie wir auf diese Weise handeln.

Die gute Nachricht ist, es braucht keine teure Wissensmanagement-Lösung, um den Wissenstransfer innerhalb Ihres Unternehmens zu verbessern. Stattdessen können Sie von außen nach innen arbeiten und mit gutem Beispiel vorangehen, anstatt von oben herab Vorschriften zu formulieren. Wenn wir uns auf [Learning by Doing](#) konzentrieren und nicht einfach nur Informationen kommunizieren, wenden wir unser Wissen in Echtzeit auf tatsächliche Arbeit an. Diese Vorgehensweise bringt Experten und Benutzer enger zusammen, und der Experte gewinnt ein besseres Verständnis darüber, wie er sein Wissen so vermittelt, dass es sich effektiv nutzen lässt. Dies fördert eine Kultur der Zusammenarbeit mehr als jeder hierarchische Führungsstil.





Wissens-
management
optimal nutzen

Wissensmanagement optimal nutzen

Nach Einschätzung von [Roger L. Martin](#) gehen 40 % aller Arbeitskräfte heute einer Tätigkeit nach, die vor allem Kreativität erfordert. Auf solchen „kreativitätsintensiven“ Positionen sind Fantasie, Urteilsvermögen, Fertigkeiten und Erfahrung nötig, um einen nie abbreißenden Strom stets neuer Herausforderungen zu meistern. Außerdem wissen viele Menschen, insbesondere [Wissensarbeiter](#), inzwischen, dass sie intern als Projektmanager behandelt werden und Ihre Arbeit eigenständig managen müssen.

Die Veränderungen der Arbeitspraxis in den letzten Jahren haben der arbeitenden Bevölkerung diese Erkenntnis noch deutlicher vor Augen geführt. Heute arbeiten mehr Menschen ohne regelmäßigen direkten Kontakt zu ihren Kollegen und können nicht von einem zufälligen Gespräch an der Kaffeemaschine profitieren. Diese Veränderung bedeutet, dass wir alle sensibler darauf achten müssen, wie wir arbeiten, da es weniger tägliche Kurskorrekturen gibt. Es ist heute wichtiger als jemals zuvor, dass wir uns unserer Taktiken bewusst werden und offen dafür sind, von anderen zu lernen.

Wie also kann Wissensmanagement in diesen Situationen helfen? Die internationale Norm für Wissensmanagement, ISO 30401, hält fest, dass es nicht die eine akzeptierte Definition des Begriffs gibt. Für viele Unternehmen bedeutet eine Investition in Wissensmanagement, unverzichtbares Wissen zu schützen und zu erhalten.

Schwerpunkt vieler Wissensmanagement-Lösungen ist das Erfassen und Verteilen von Informationen. Sie behandeln Wissen wie einen Vermögenswert, der verwaltet werden muss.

Oft nutzen sie einen technischen Ansatz, um die richtigen Informationen zu finden und zum richtigen Zeitpunkt an die richtige Person zu übermitteln.

Die Aufgabe, Wissen in echte Verbesserung umzuwandeln, wird jedoch oft den Benutzern überlassen. Es ist nicht ungewöhnlich, dass Unternehmen große Geschäftspläne erstellen und sich dann darauf verlegen, Feuerwehr zu spielen oder Probleme zum Zeitpunkt des Auftretens zu lösen – anscheinend in der Annahme, dass sich ihr Plan von selbst umsetzen wird.

In ähnlicher Weise sind Wissensmanagement-Projekte manchmal von der Hoffnung getragen, dass es ausreicht, Informationen zu erfassen und weiterzugeben, und dass diese Informationen von den Empfängern irgendwie automatisch aufgenommen werden und zu besseren Ergebnissen führen.

Wir wissen jedoch bereits, dass Geschriebenes mit hoher Wahrscheinlichkeit idealisiert und rationalisiert wird und für die Umsetzung in die Praxis nicht unmittelbar geeignet ist.



Wie können wir durch Wissenstransfer die Leistung steigern?

Wissensmanagement ist kein Ziel an sich. Es ist Teil der kontinuierlichen Verbesserung der Fähigkeiten und Leistung in einem Unternehmen oder Team. Dabei geht es nicht einfach nur darum, brauchbare Informationen zu haben. Ebenso wichtig ist auch die Weitergabe von Fertigkeiten und Erkenntnissen, die aus Erfahrung gewonnen wurden.

Die Definitionen von Daten, Informationen, Wissen und Erkenntnis sind zahlreich. Wir von [MindManager®](#) definieren Wissen als etwas, das Sie **durch Praxis erwerben**. Wenn wir die Lücke zwischen Wissen und Handeln schließen wollen, müssen wir durch Handeln lernen. Es reicht nicht aus, einfach nur Zugang zu Informationen zu haben.

Die Verwendung von MindManager im Rahmen einer Wissensmanagement-Initiative ruht zentral auf drei wichtigen Säulen:

- **Ermutigen Sie die Fachexperten und helfen Sie Ihnen, ihr Spezialwissen so zu vermitteln, dass es auf die reale Arbeit angewendet werden kann.** Hierfür reicht es nicht aus, einfach niederzuschreiben, was sie wissen. Die Experten selbst werden davon profitieren, andere zu unterrichten und zu coachen. Diese Art des Lernens ist das Herzstück der [Feynman-Methode](#), die auf den berühmten Physiker Richard Feynman zurückgeht. Einer der Schritte der Feynman-Methode besteht darin, zu überlegen, wie man etwas gerade Gelerntes einem Kind erklären könnte. So sehen Sie rasch, ob Sie es selbst wirklich verstanden haben und in Ihren eigenen Worten wiedergeben können. Die Diskrepanz zwischen dem Gefühl, etwas zu wissen, und der Fähigkeit, es erklären zu können, wird offenkundig.

- **Ermutigen Sie Ihr Team dazu, darüber nachzudenken, wie die Dinge getan werden, und sich nicht nur auf das Erreichen eines Ziels zu konzentrieren.** Viele Gespräche im Arbeitsleben drehen sich darum, ob etwas getan wurde und wenn nicht, warum. Gespräche darüber, wie es erledigt wurde, sind jedoch entscheidend für die Zukunft und bilden die Grundlage echter Verbesserung.
- **Beginnen Sie im Kleinen mit ein paar Mitgliedern Ihres Teams und erweitern Sie es, indem Sie herausfinden, was funktioniert.** Erfolge können kopiert, Fehler behoben werden. Entgegen der gängigen Meinung müssen Sie nicht immer groß denken und mit unternehmensweiten Richtlinien, Wissensmanagement-Spezialisten und IT-Infrastruktur beginnen.



MindManager ist ein einzigartiger Arbeitsraum für Gespräche und Aktionen

Auf den ersten Blick wirkt MindManager wie eine Mindmapping-Software, die sich gut für Brainstorming eignet. Schließlich ist MindManager ein höchst effektives Visualisierungswerkzeug, das Brainstorming und Ideenfindung fördert und daneben einige technische Funktionen besitzt, die die Zusammenarbeit und Weitergabe von Informationen einfach und intuitiv gestalten.

MindManager bietet verschiedene Möglichkeiten für die Visualisierung von Informationen und Ideen, darunter Mindmaps, Ablaufdiagramme, Tabellen, nicht lineare Netzwerke, Zeitleisten und vieles mehr. Ideen lassen sich visualisiert wesentlich wirkungsvoller vermitteln als mit linearem Text, und MindManager erzeugt interaktive und dynamische Visualisierungen, die den jeweils aktuellen Status widerspiegeln.

Noch erstaunlicher ist jedoch das Gesamtbild dessen, wozu MindManager in der Lage ist. Das wirklich Wichtige ist nicht, was die Software kann, sondern was Sie damit erreichen können. Letztendlich entsteht echter Wert durch den Prozess, mit dem Ideen entwickelt, in Beziehung gesetzt und vermittelt werden, und nicht durch die Software an sich. MindManager ermöglicht Gespräche mit sich selbst und mit anderen, in denen Bedeutung und Verständnis erkennbar werden.

Die Kommunikation rund um eine MindManager Map schafft wirkungsvoll ein gemeinsames Verständnis. Schon allein das Erstellen einer Mindmap nur für sich selbst kann eine innere Auseinandersetzung eröffnen, bei der sich Ihre Wahrnehmungen und Ideen möglicherweise verändern. Wir alle haben schon erlebt, dass wir anderen ein Problem erklären

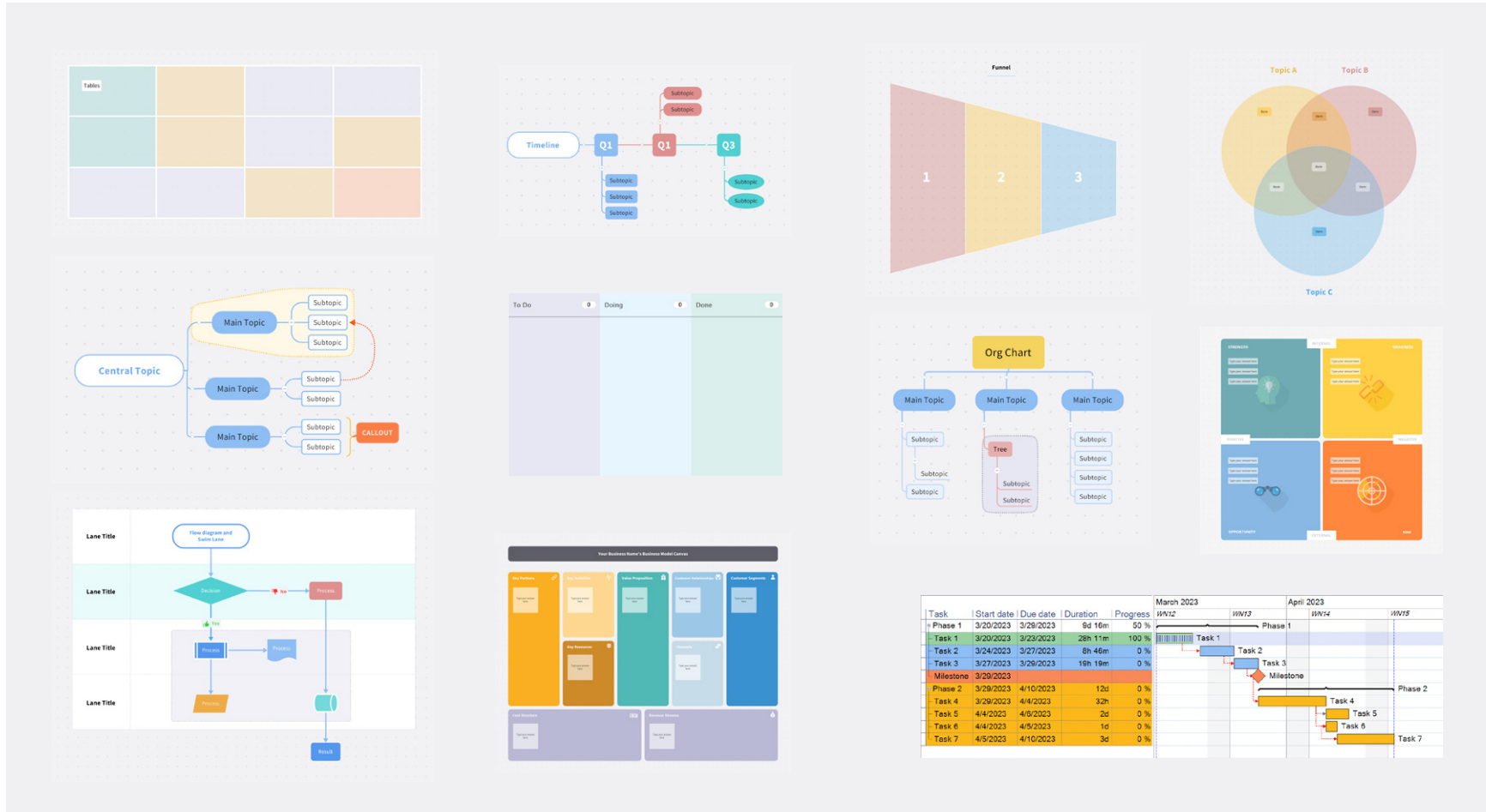
und plötzlich merken, dass wir die Lösung schon kennen. Oftmals war der neue Einfall oder Gedankengang bereits in Ihnen vorhanden und musste nur durch Externalisierung Ihrer Gedanken freigesetzt werden.

Außerdem hat die Verwendung von MindManager für das Wissensmanagement den schönen Nebeneffekt, dass sich die Konzepte zu ergebnisorientierten Arbeitsbereichen für die schöpferische, kreative Arbeit entwickeln können, die in der heutigen Geschäftswelt eine immer größere Rolle spielt. Ihre Visualisierungen können mit Anmerkungen, Links, Aufgabendaten und Statusinformationen erweitert und so in einen konkret umsetzbaren Plan umgewandelt werden.



Zwei Anwendungen für den Einsatz von MindManager für das Wissensmanagement

Auf das Wissensmanagement kann MindManager auf zweierlei Weise angewendet werden. Erstens lässt sich mit MindManager etwas Nützliches direkt erstellen, etwa ein Dokument, eine Präsentation, eine Analyse oder ein Plan. Viele der technischen Funktionen von MindManager sind auf diese Arten von Output ausgerichtet.



Diagrammbeispiele, erstellt mit MindManager

Die zweite Anwendungsmöglichkeit ist subtiler und wesentlich leistungsstärker. MindManager kann durch die Erfassung der Aufgaben und der dafür nötigen Ressourcen dazu genutzt werden, die Lieferung, Implementierung oder Funktionalität von etwas, das bereits anderweitig existiert, zu verfolgen. So ist MindManager beispielsweise definitionsgemäß kein Online-Bestellsystem, kann aber die von einem derartigen System ausgeführten Aufgaben aufzeichnen, beschreiben und kommunizieren und so den Benutzern zu einem besseren Verständnis seiner Funktionsweise verhelfen.

Obendrein lässt sich mit MindManager erfassen, welche Strategien, Anforderungen, Entscheidungen, Designüberlegungen, Probleme und Chancen hinter diesem Online-Bestellsystem stehen. Das ist die Art von entscheidendem Wissen, das alle Beteiligten und nicht nur ein oder zwei wichtige Sachverständige verstehen müssen.

Leider wird dieser Aspekt von Fachwissen selten schriftlich erfasst. Aus diesem Grund ist es von entscheidender Bedeutung, Wissen zu externalisieren, damit es von allen verstanden, diskutiert und weiterentwickelt werden kann. Diese zweite Ebene der Anwendung erfordert weniger technische Funktionen der Software, sondern fördert stattdessen das Nachdenken darüber, wie sich Konzepte kommunizieren lassen.

MindManager kann in allen Größenordnungen höchst effektiv sein – für Einzelpersonen, für kleine Teams oder für größere Gruppen. MindManager ist jedoch keine strukturelle IT-Lösung,

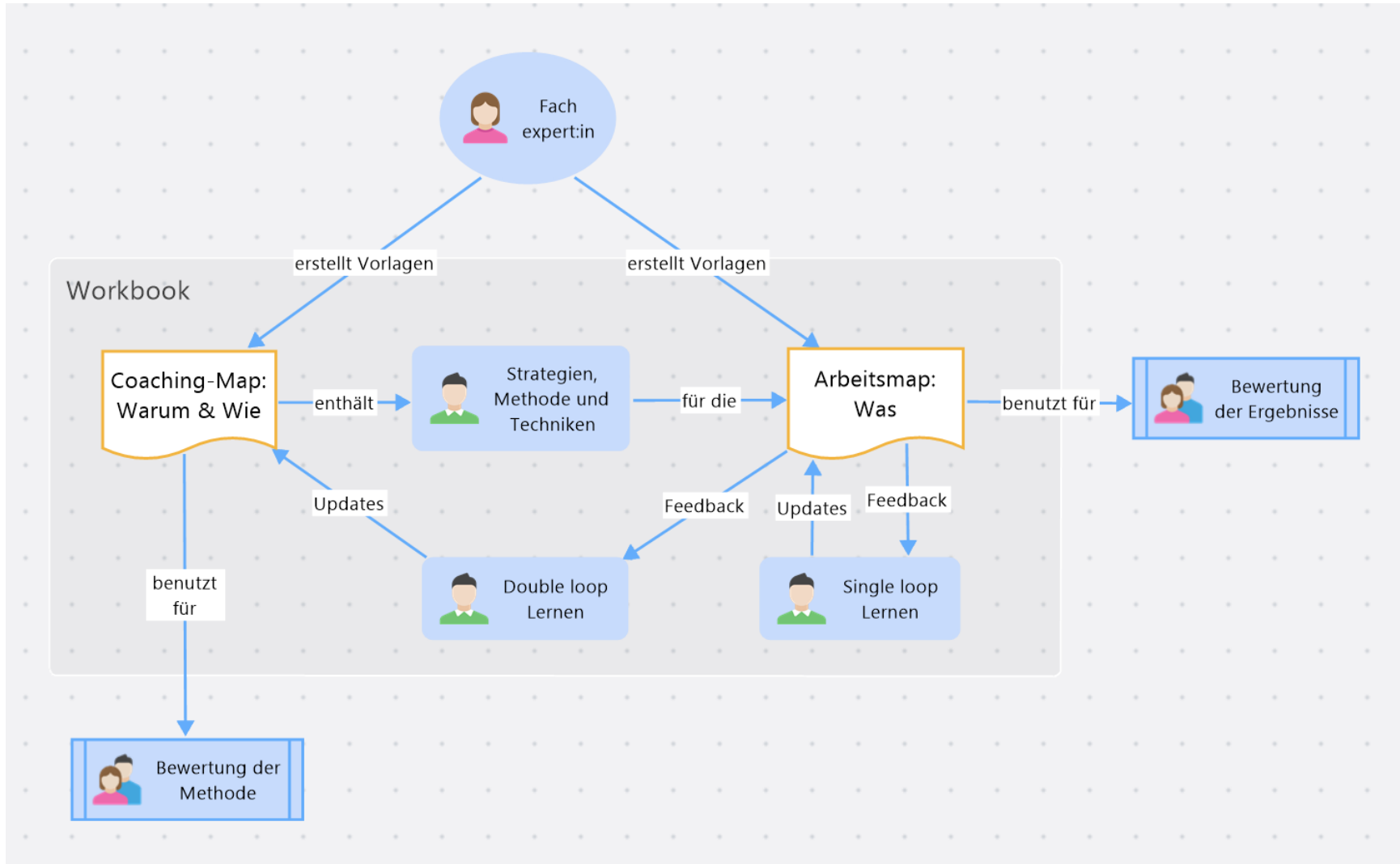
die eine sorgfältige Abstimmung mit der Unternehmenspolitik und -strategie erfordert. MindManager ist vielmehr dann besonders wirkungsvoll, wenn es auf derjenigen Stufe eingesetzt wird, die für das jeweilige Unternehmen geeignet ist – egal, ob es nur von ein oder zwei Vordenkern oder von ganzen Abteilungen genutzt wird.





MindManager
Workbooks
ermöglichen
Double-
Loop-Lernen

MindManager Workbooks ermöglichen Double-Loop-Lernen



Beispiel für Double-Loop-Lernen mit separater Arbeits- und Coaching-Map

Die meisten Menschen erstellen für Projekte, Aufgaben, Ideen oder zu lösende Probleme eine [einfache Map](#), das Gegenteil einer [Doppel-Map](#).

Schön und Argyris beschreiben ein Lernkonzept in zwei Schleifen, das sie Double-Loop-Lernen nennen. **Beim Double-Loop-Lernen überlegen Sie, ob Sie auch das richtige Ziel verfolgen, und bewerten die von Ihnen angewendeten Methoden kritisch.** Wenn etwas nicht stimmt, sehen Sie sich die Methode an, die dazu geführt hat. Dieser Ansatz wird auch reflexives Lernen genannt, da Sie über die Beziehung zwischen Methode und Ergebnissen nachdenken.

Das Double-Loop-Lernen kann dem Single-Loop-Lernen gegenübergestellt werden, bei dem Sie Ihre Ergebnisse evaluieren und Anpassungen vornehmen, um Ihre Ziele zu erreichen. Wenn etwas nicht stimmt, beheben oder ändern Sie es.

Ein MindManager [Workbook](#) ist ein Paar eng verwandter Maps, die jeweils einer der beiden Schleifen darstellen: eine [Arbeitsmap](#) und eine [Coaching-Map](#).

In der **Arbeitsmap** wird das „Was“ der Aufgabe festgehalten. Das ist der aktuell häufigste Verwendungszweck von Mindmapping-Software. Diese Map enthält Ergebnisse, Pläne, Entscheidungen und Informationen.

In der **Coaching-Map** wird das „Warum“ und das „Wie“ der Aufgabe erfasst, also das zu erreichende Ziel und die Gründe für seine Wichtigkeit. So entsteht eine Beschreibung des

gewählten Ansatzes und der Erkenntnisse, die sich aus dem Entwickeln der Arbeitsmap ergeben haben. In einer Umgebung, in der Sie um kontinuierliche Verbesserung bemüht sind, wird die Verwendung beider Maps unglaublich wichtig.

Wenn Sie Arbeits- und Coaching-Maps separat verwenden, erhalten Sie eine Struktur für den Wissenstransfer und für Learning by Doing. Separate **Coaching-** und **Arbeitsmaps** helfen Ihnen dabei,

- **etwas Konkretes in einer Arbeitsmap zu erstellen, einen Plan, eine Lösung für ein Problem oder ein Dokument.** In der Arbeitsmap wird das „Was“ und in der Coaching-Map das „Warum und Wie“ Ihres Projekts zu erfasst.
- **praktisch zu lernen**, wenn Sie darüber nachdenken, warum und wie Sie etwas tun, während Sie die Aufgabe erledigen, und dies in der Coaching-Map aufzeichnen.
- **vom Wissen und der Erfahrung anderer zu profitieren**, indem Sie für den Einstieg eine Vorlage für Arbeits- und Coaching-Maps nutzen, die von einem Fachexperten entworfen wurde.
- **Methoden oder Prozesse unabhängig von ihren Ergebnissen zu diskutieren.** Dabei tauschen Sie sich sowohl über die Coaching-Map als auch über Möglichkeiten der Prozessoptimierung aus und geben den Fachexperten Feedback.

Workbooks mit MindManager erstellen

Eine MindManager Map ist eine Einzeldatei. Sie können eine Map völlig neu anlegen oder eine der vorgefertigten Map-Vorlagen mit einer Reihe vordefinierter Inhaltsfelder nutzen. In der Vorlagengalerie von MindManager finden Sie Dutzende von Vorlagen, die sich für alle Geschäfts- und Unternehmensbereiche eignen. Zudem können Sie eigene Maps als Vorlagen speichern, sie in die Vorlagengalerie aufnehmen und dann zu einem späteren Zeitpunkt wieder als Ausgangspunkt für neue Projekte nutzen.

Ein Workbook ist eine Sammlung eng verwandter Maps, die gemeinsam eine zusammenhängende Einheit bilden wie eine Sammlung von Arbeitsblättern in einer Excel-Datei. Ein Workbook besteht aus einer Arbeitsmap, die ein bestimmtes Arbeitsprodukt beschreibt und der zugehörigen Coaching-Map, in der ausgeführt ist, wie Sie zu diesem Arbeitsprodukt gelangt sind.

Es ist ganz einfach, in MindManager Workbooks zu erstellen und zu nutzen. Um eine reguläre Map in ein Workbook zu verwandeln, müssen Sie nur an einem eindeutigen Ort eine weitere MindManager Map anhängen, etwa im Hauptthema.

Diese angehängte Map ist die „Coaching-Map“. Sie enthält eine Beschreibung der Überlegungen und Prozesse, die der Hauptmap zugrunde liegen. Die Hauptmap wird zur „Arbeitsmap“, in der die Ergebnisse Ihrer Arbeit festgehalten werden. Diese beiden Maps bilden zusammen ein Paar. Die Coaching-Map gehört immer zu ihrer übergeordneten Arbeitsmap.

Eine Workbook-Vorlage besteht aus dem Grundgerüst einer Arbeitsmap, dem das Grundgerüst einer Coaching-Map bereits beigelegt ist. Falls Sie jemandem Ihre Arbeitsmap übermitteln müssen, dem Empfänger aber Ihre Coaching-Map nicht zeigen möchten, können Sie Letztere mit einem Kennwort schützen. Einen ersten Eindruck erhalten Sie, wenn Sie in der Workbook-Vorlage „Kleines Projekt“ die an das Hauptthema angeheftete Coaching-Map öffnen.

Sie verwandeln eine vorhandene Map im Handumdrehen in ein Workbook, indem Sie einfach eine andere MindManager Map an einem leicht auffindbaren Ort, etwa im Hauptthema, als Anhang ergänzen. Diese angehängte Map können Sie dann nutzen, um den Prozess hinter Ihrer Arbeit zu erfassen.

MindManager besitzt Funktionen, mit denen Sie bei Bedarf bestimmte Maps oder Anhänge privat halten können. So können Sie beispielsweise Ihre Coaching-Map verbergen, wenn Sie die Arbeitsmap freigeben, falls einige Empfänger nur an den Ergebnissen und weniger am Prozess interessiert sind.



Eine Coaching-Map ist einfach ein Anhang im Hauptthema einer Arbeitsmap

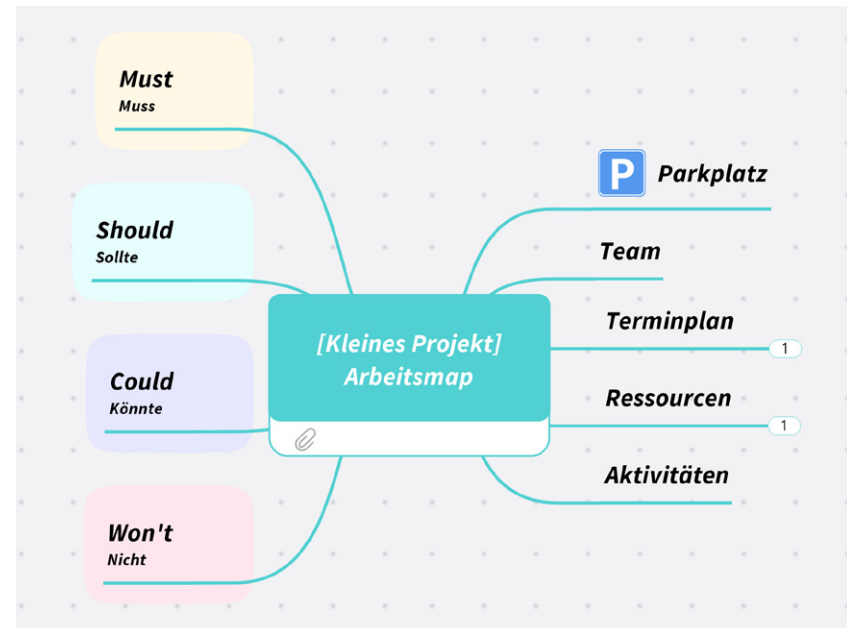
Was enthält eine Arbeitsmap?

MindManager wird häufig genutzt, um Pläne zu erstellen, Dokumente und Präsentationen zu entwickeln, Probleme zu lösen, neue Konzepte auszuarbeiten, Entscheidungen zu treffen und detaillierte Informationen zu verwalten. Die meisten Arbeitsmaps werden hierarchisch gegliedert, was es den Benutzern erleichtert, zum richtigen Bereich zu navigieren und dabei ein Ergebnis im Auge zu behalten. Manche Maps können auch Diagramme enthalten, die die Situation, den Prozess oder den Ablauf aus anderer Perspektive darstellen.

Ein oft genutztes Format ist etwa die **Dashboard-Map**, die Hinweise auf Bereiche enthält, die Aufmerksamkeit erfordern, zum Beispiel auf überfälligen Aufgaben..

Das Anwendungsspektrum für Arbeitsmaps deckt viele der Aufgaben ab, die von Wissensarbeitern ausgeführt werden, etwa die Erstellung eines Geschäfts- oder Projektplans.

Manche dieser Arbeitsmaps sind nur für eine einmalige Verwendung vorgesehen, andere sind Teil der Wertschöpfungskette des Unternehmens. Im zweiten Fall ist es wichtig, dass alle Beteiligten die Maps verstehen und nicht mit einer Reihe individualistischer Ansätze konfrontiert sind. Ebenso wichtig ist es, dass die Vorteile, die ein Arbeiten mit MindManager bietet, im Vergleich zu den Alternativen gut verstanden wird.

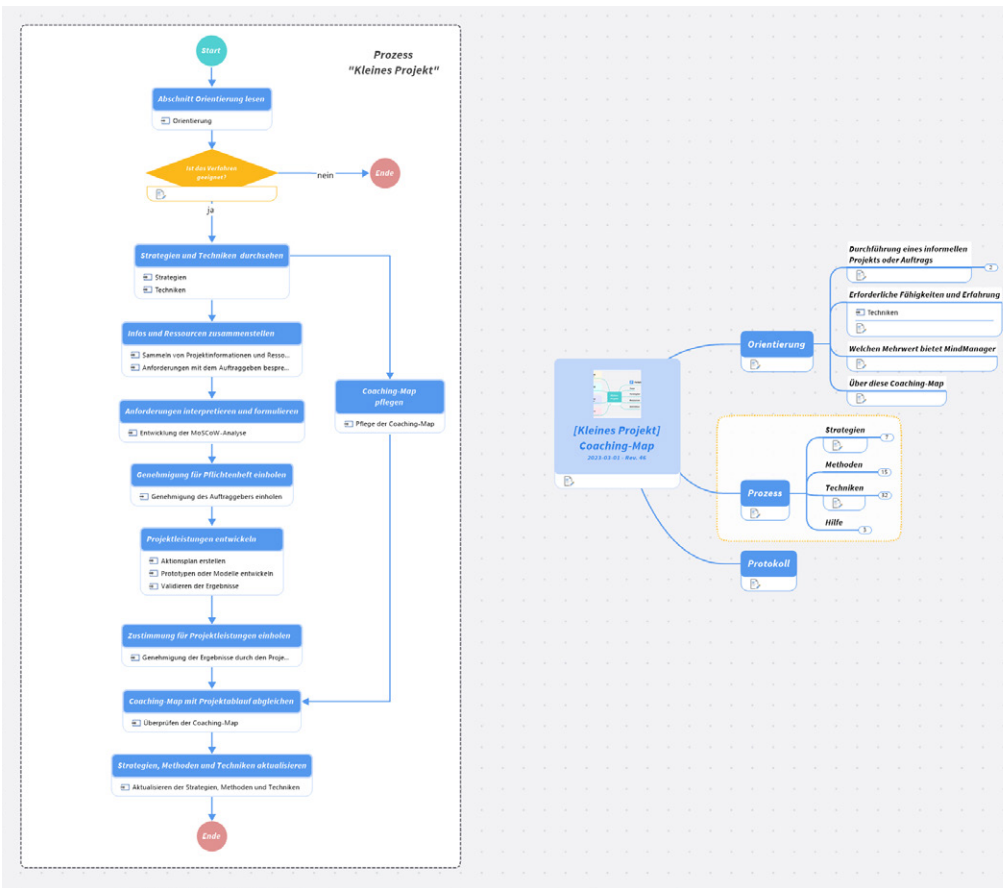


Die Arbeitsmap des Workbooks „Kleines Projekt“

Was enthält eine Coaching-Map?

Eine Coaching-Map beschreibt den Prozess, der hinter einer Arbeitsmap steht. Im Wesentlichen wird hier Wissen erfasst, das bei der Bearbeitung von Aufgabe oder Projekt erworben wurde. Wenn die Coaching-Map getrennt geführt wird, erleichtert dies den Stakeholdern das Verständnis der Arbeitsmap.

Achten Sie also beim Erstellen einer Arbeitsmap darauf, jegliche unbedachten Gedanken oder Ideen aus der Version zu entfernen, die Sie für andere freigeben wollen. Auch wenn es zu Beginn des Prozesses wertvoll ist, derartige Überlegungen festzuhalten, sollte die Map zum Zeitpunkt der Weitergabe nur mehr sachdienliche oder relevante Informationen enthalten.



Die Coaching-Map des Workbooks Kleines Projekt

Eine Coaching-Map kann Folgendes enthalten:

- Sie kann Orientierung bieten, um dem Benutzer bei der Feststellung zu helfen, ob der Prozess für seine Aufgabe geeignet ist und ob er ausreichend Erfahrung besitzt, um ihn effektiv zu nutzen. Zwischen Autor und Benutzer der Coaching-Map muss eine gewisse Übereinstimmung bestehen, damit die Inhalte für den Benutzer relevant sind. Die Coaching-Map sollte vom Wissensstand des Benutzers ausgehen und darauf aufbauen.
- Einblicke in die Gründe, weshalb MindManager eine konkurrenzfähige Methode für die Erledigung der Aufgabe ist. So kann der Benutzer das Potenzial von MindManager voll ausschöpfen.
- Einen Überblick über Strategie und Prioritäten. Es ist hilfreich, sich über die wichtigsten Aspekte der Arbeit im Klaren zu sein.
- Eine schrittweise Beschreibung der Methode, mit der die Arbeitsmap und das Ergebnis entwickelt wurden. Hierfür können Ablaufdiagrammen, Sequenzen oder Checklisten genutzt werden.
- Beschreibungen der verwendeten Techniken und Hilfsmittel, etwa mithilfe eines Ablaufdiagramms, eines Gantt-Diagramms oder einer Kanban-Tafel.
- Ein Glossar aller technischen Begriffe, um Missverständnisse zu vermeiden.
- Einen Ort, an dem wichtige Entscheidungen oder Ereignisse im Projektverlauf festgehalten werden. Die Bewertung, wie gut der Prozess den Benutzer bei der Bewältigung der Ereignisse unterstützen konnte, ist Teil der Überprüfung.

- Angaben zum Autor und Kontaktdaten zur Übermittlung von Feedback.
- Informationen, wo andere Benutzer mit ähnlichen Erfahrungen zu finden sind.
- Verwandte Ressourcen, die für diese Aufgabe hilfreich sein könnten, etwa Personen, Informationen und Hilfsmittel.

Die ursprüngliche Coaching-Map sollte von einem Fachexperten geschrieben werden, der sein Wissen tatsächlich an andere weitergeben kann. Das Verfassen einer Coaching-Map ist nicht dasselbe wie das Beschreiben von Spezialwissen, da es hier nicht um „Frontalunterricht“ geht. Stattdessen wird der Benutzer schrittweise durch einen Prozess geleitet, in dem er eine definierte Aufgabe bearbeitet. Daher muss der Fachexperte in der Lage sein, die Dinge aus dem Blickwinkel des Benutzers zu sehen und zu beschreiben, und seinen Standpunkt als Experte verlassen.

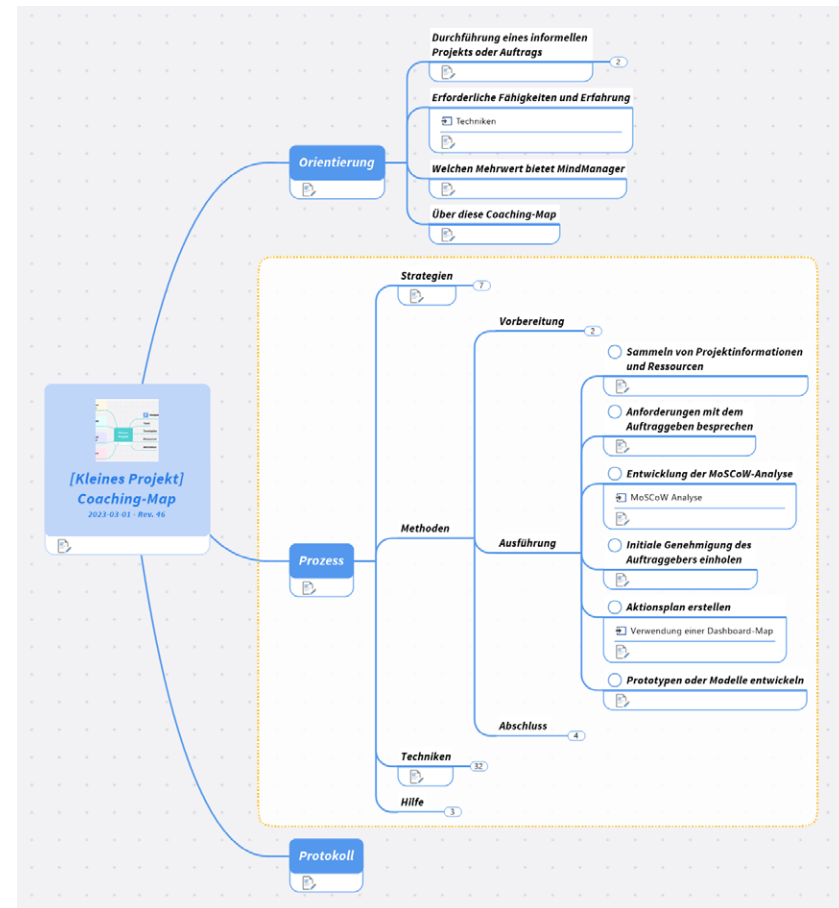
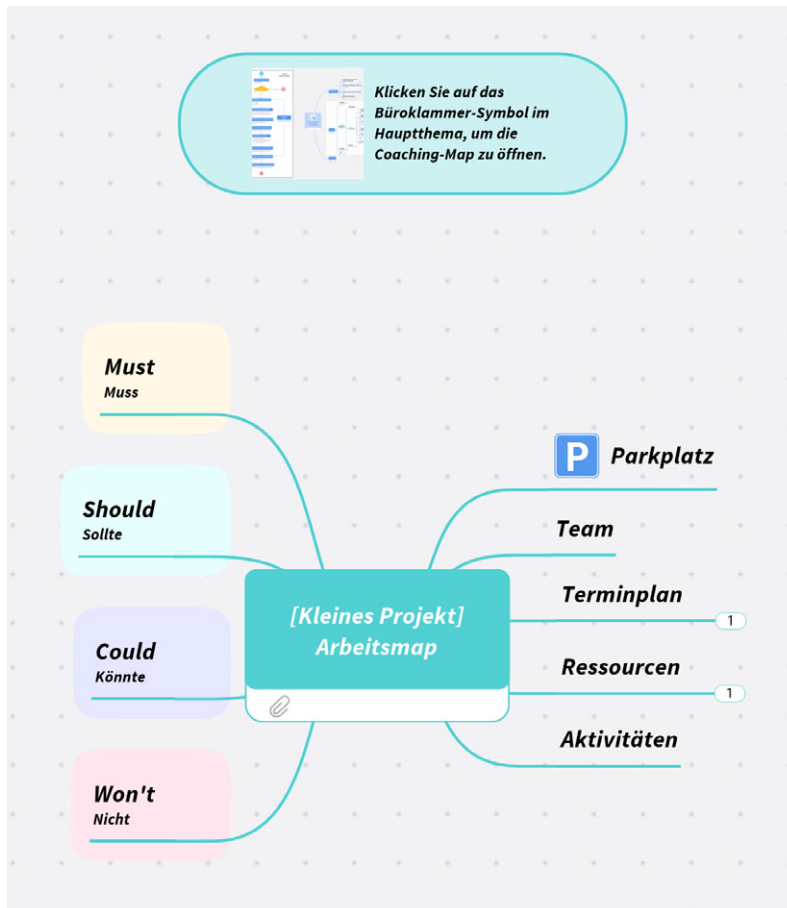
Eine Coaching-Map ist nur dann erfolgreich, wenn sie vom Benutzer angenommen wird und ihm die Möglichkeit gibt, sie mit eigenen Erfahrungen, Gedanken und Ideen zu erweitern. Wenn der Prozess variiert werden muss, kann der Benutzer die Coaching-Map bearbeiten. Diese modifizierte Coaching-Map kann dann als Grundlage für weitere Diskussionen und Feedback dienen.

Die Coaching-Map, die einen Geschäftsprozess innerhalb eines Unternehmens abbildet, ist in der Regel für das jeweilige Unternehmen speziell entwickelt worden. Sie spiegelt unternehmenseigenes und brancheninternes Wissen sowie Informationen über andere Benutzer, Communitys und Ressourcen wider.

Drei Vorlagen für den Einstieg in das Wissensmanagement

Wir haben diesem E-Book zwei Workbook-Vorlagen beigelegt, damit Sie das Konzept gleich ausprobieren können. Hierfür muss MindManager installiert sein – eine Testversion funktioniert ebenso gut wie eine lizenzierte.

[Vorlagen herunterladen!](#)



Das Workbook „Kleines Projekt“ enthält zwei sofort gebrauchsfertige Maps

Das **Workbook Kleines Projekt** ist eine MindManager Map, die Sie bei der Planung und Durchführung eines kleinen Projekts unterstützen soll. Es besteht aus einer Arbeitsmap-Vorlage zur Beschreibung und Nachverfolgung eines kleinen Projekts und einer Coaching-Map-Vorlage, in der die zugrunde liegenden Ideen und Prozesse dargestellt sind.

[Link für den Zugriff auf das Workbook Kleines Projekt](#)

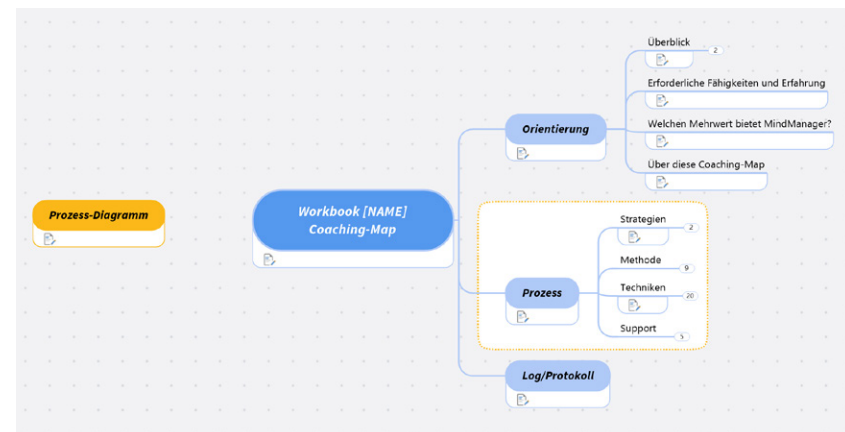
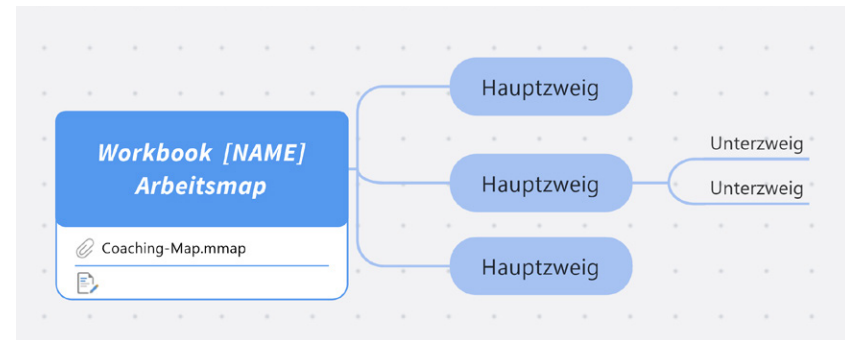
Wir haben eine Workbook-Vorlage entwickelt, die Sie an die Anforderungen Ihres Unternehmens anpassen können.

Für das **Workbook Kleines Projekt** ist es wichtig, Strategie und Herangehensweise zu erläutern, damit diese diskutiert, angepasst und entsprechend optimiert werden können. Es kann ein hervorragender Ausgangspunkt für die Erstellung eines maßgeschneiderten Workbooks für Ihr Unternehmen sein. Sie können eigene Grundsätze, interne Ressourcen oder Methoden und Erkenntnisse der Projektmanagement-Spezialisten Ihres Unternehmens einfügen.

Das **allgemeine Workbook** ist eine MindManager Vorlagenmap, die Ihnen hilft, ein völlig neues Workbook anzulegen. Es enthält eine leere Arbeitsmap im standardmäßigen MindManager Stil und das Grundgerüst einer Coaching-Map, die an das Hauptthema der Arbeitsmap angehängt ist. Diese Coaching-Map enthält ein Grundgerüst an Überschriften und an zunächst ganz allgemein gehaltenen Inhaltsbestandteilen, um Ihnen auf diese Weise den Einstieg in die Erstellung Ihres eigenen Workbooks zu erleichtern.

Projektverfolgung ist eine der beliebtesten Anwendungsfälle für MindManager. Wenn Sie unsere Software für die Projektarbeit nutzen, könnte es sich bezahlt machen, im Laufe der Zeit eine eigene Coaching-Map aufzubauen, um die Grundsätze, Methoden und Techniken zusammenzutragen, die für Sie funktionieren.

Die Wissensmanagement Vorlage ist eine MindManager-Map die dazu verwendet werden kann, sich auf das Ausscheiden von Schlüsselpersonen in einer Organisation, vorzubereiten und so das Risiko des Wissensverlusts zu minimieren. Sie kann ebenso zur Erweiterung der Fähigkeiten und Kapazitäten eines Teams durch den Austausch von wichtigem Wissen verwendet werden.



Das allgemeine Workbook enthält die Grundgerüste zweier Maps



Warum es
wichtig ist,
Wissen zu
bewahren

Warum es wichtig ist, Wissen zu bewahren

Das obige Diagramm zeigt, dass ein Benutzer nicht darauf warten muss, dass der Experte ein Vorlagen-Workbook, das in Reaktion auf neue Erkenntnisse aus der Projektarbeit aktualisiert wurde, erneut veröffentlicht. Stattdessen kann er sein eigenes, personalisiertes Workbook für das nächste Projekt wiederverwenden und gleichzeitig seine Überlegungen mit dem Experten teilen.

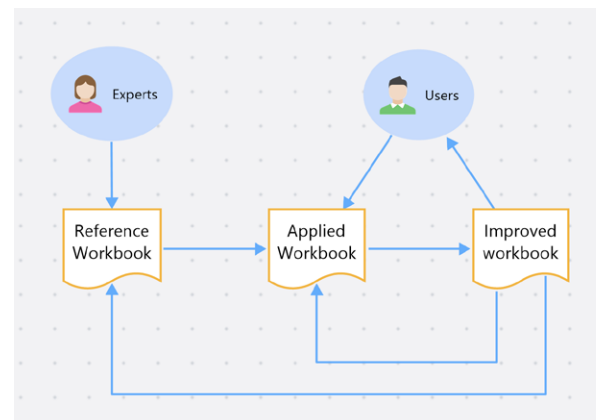
Wissen und Prozesse zu erfassen und mit Benutzern zu teilen, die aus der praktischen Anwendung lernen können, ist jedoch nur der erste Schritt in einem laufenden Prozess. Wissen und Informationen veralten schnell, besonders in Geschäftsbereichen, die einem raschen Wandel unterliegen. Daher müssen sie unabhängig davon, mit welchem Prozess Wissen erfasst und weitergegeben wird, regelmäßig gepflegt werden.

Es geschieht nur zu leicht, dass die planmäßige Überprüfung von Ressourcen des Wissensmanagements zurückgestellt oder auf später verschoben wird. Doch sobald ein Dokument veraltet ist, verringert sich sein Wert. Bedauerlicherweise kann es mühsam sein, ein altes Dokument zu aktualisieren und wieder gültig zu machen, denn die Versuchung ist groß, einfach noch Mal von vorne anzufangen.

MindManager ist ein hervorragendes Werkzeug, um sicherzustellen, dass Dokumente nicht von der Entwicklung überholt werden. Wenn eine Aufgabe mithilfe eines MindManager Workbooks erledigt wird, übernimmt die betreffende Person die Verantwortung für ihr Exemplar der Coaching-Map. Sie ist dafür zuständig, sie zu kommentieren und zu aktualisieren und dabei das Wie, Wann und Was der in der Praxis erworbenen Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Diese kontinuierliche Verbesserung des Wissensmanagement-Prozesses mit MindManager kann sich in mehrere Richtungen verzweigen. Der Benutzer kann seine individuell angepasste Coaching-Map dann beim nächsten Mal wiederverwenden und so eigenes Wissen aufbauen. Außerdem kann er sie heranziehen, um Stakeholdern zu erklären, weshalb der Prozess abgewandelt werden musste und welche Erkenntnisse sich daraus ergaben. Er kann sie auch nutzen, um dem Workbook-Autor Feedback zu geben, damit dieser Verbesserungen in die Basisversion integrieren kann.

Im MindManager Workbook-Modell ist die Wissenspflege auf alle Benutzer verteilt und beruht nicht auf einem zentralisierten Überprüfungs- und Aktualisierungsverfahren. Feedback und Optimierungen stammen aus der praktischen Anwendung. Die Leistungsfähigkeit des Prozesses lässt sich direkt mit dem Erfolg oder Misserfolg der Ergebnisse in Beziehung setzen. Gemeinsam genutzte Coaching-Maps können als Grundlage für eine gemeinsame Überprüfung und Diskussion dienen, bei der Benutzer ihre Notizen untereinander oder mit Fachexperten vergleichen.



Ein Lebenszyklus der Wissensbewahrung mit Workbooks

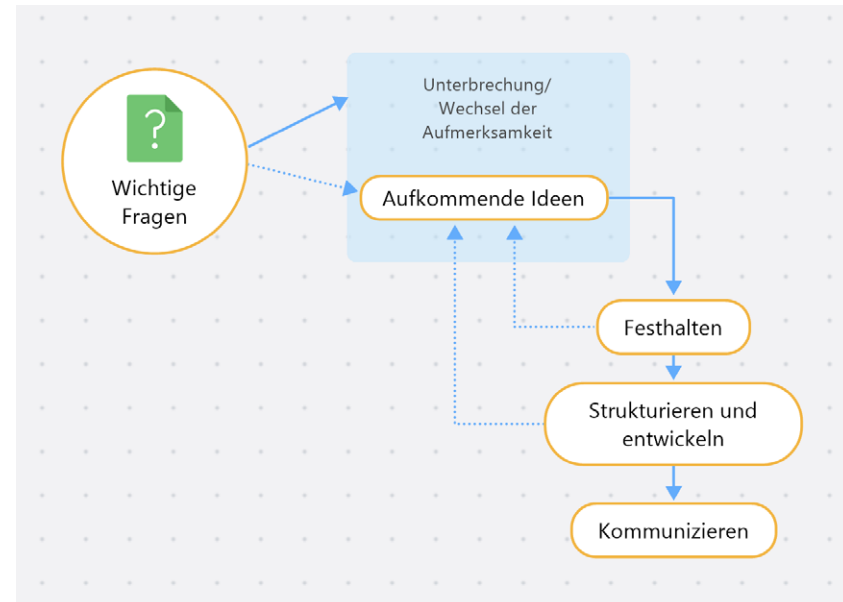


Case Study: Wissens- management aus der Sicht einer Künstlerin

Case Study: Wissensmanagement aus der Sicht einer Künstlerin

In der folgenden Fallstudie werden wir Zeugen, wie die Wissensmanagement-Expertin Stephanie Barnes das Brainstorming mit Mindmaps in einen Entdeckungsprozess integriert. Das ist nicht unbedingt das erwartete Thema, wenn wir uns mit Wissensmanagement befassen. Stattdessen ist die Wahrscheinlichkeit groß, eher eine Abhandlung über IT-basierte Architektur und Technologien zu erhalten. **Nichtsdestotrotz ist das Erfassen von flüchtigem, implizitem Wissen die Grundlage für die Vermittlung von Fachkenntnissen.**

Stephanie nutzt Kunst, um einen verengten Fokus aufzubrechen und einen Schritt zurück zu gehen, damit grundlegendere Ideen sich ohne Zwang entwickeln können. Andere bevorzugen vielleicht eine andere Form von Unterbrechung, zum Beispiel eine sportliche Aktivität, eine handwerkliche Tätigkeit oder etwas anderes, das unsere Aufmerksamkeit auf sich zieht und die Fantasie anregt. Die konkrete Methode ist weniger wichtig als die zugrunde liegenden Prinzipien. Entsprechend können Benutzer, die MindManager im geschäftlichen Kontext einsetzen, zentrale Erkenntnisse und Ideen aus Stephanies Prozess übernehmen und sie auf ihre unternehmensspezifischen Bedürfnisse anwenden.



Eine Unterbrechung nutzen, um sich abzulenken und Ideen aufkommen zu lassen

Brainstorming als kreative und lustige Übung: Ein Beispiel aus dem echten Leben

Stephanie Barnes, Chief Chaos Organizer, Entelechy

Wissen ist menschlich. Die Frage, die sich den Menschen stellt, ist oft: Wie es erfassen und mit anderen teilen? Wie kann das am besten gelingen? Es heißt „Wir wissen mehr, als wir zu sagen vermögen, und sagen mehr, als wir niederschreiben“ (unbekannte Quelle, auch wenn es einem bekannten Zitat von Michael Polanyi ähnelt). Wie also erfassen wir so viel wie irgend möglich? Natürlich indem wir eine lustige und unterhaltsame Übung daraus machen.

Der Rückgriff auf **radikales Wissensmanagement (Radical KM)** ist eine Möglichkeit, für Spaß zu sorgen, besonders, wenn wir versuchen, implizites Wissen zu erfassen und etwas Neues und Innovatives zu schaffen.

Was ist radikales Wissensmanagement?

Beim radikalem Wissensmanagement geht es darum, das Wissensmanagement um Kreativität und Unterbrechungen, in denen künstlerische Techniken zur Anwendung kommen, zu ergänzen. Hierfür gibt es zahlreiche und vielfältige Gründe. Kreativ und künstlerisch inspirierte Unterbrechungen eröffnen uns einen anderen Blick auf die Welt. Sie regen unsere Neugier an, was kontinuierliches Lernen ermöglicht. Sie schaffen die Voraussetzung für zukunftsfähiges Denken und Widerstandsfähigkeit und helfen, die Unternehmenskultur zu transformieren, wenn wir sie nur lassen.

Die bei diesen kunstbasierten Aktivitäten entstandenen Einfälle und Ideen können in Mindmaps erfasst werden. Dieser Ansatz, die Ergebnisse eines Brainstormings aufzuzeichnen, funktioniert unabhängig davon, ob man für sich allein oder im Team Ideen sammelt.

Die Herausforderung

Im Folgenden möchte ich beschreiben, wie ich diese Methode in meiner Arbeit als selbständige Wissensmanagement-Beraterin einsetze.

Oft bemerke ich, dass ich für mich selbst und vor mich hin brainstorme, um Material für einen Bericht, einen Artikel, einen Workshop oder ein anderes Kundenprojekt zu sammeln. Zu meinen liebsten Brainstorming-Methoden, besonders, wenn ich nicht weiterkomme oder mich unsicher fühle, gehören Malen oder Zeichnen. Diese Aktivitäten helfen mir, mich zu entspannen und sie machen meinen Kopf frei von der konkreten Fragestellung, für die ich gerade Ideen brauche. Sie schaffen einen Raum, in dem etwas Magisches geschehen kann, und enttäuschen mich selten.

Wenn ich zum Beispiel male, schreibe ich mein Thema auf die Zeichenfläche. So finde ich einen geistigen Fokus, von dem aus ich weitergehen kann – die Fragestellung wird zum Mittelpunkt meiner Mindmap. Dann beginne ich zu malen und lasse meiner Intuition freien Lauf. Welche Farbe sollte ich verwenden? Welches Werkzeug? Wie sollte ich die Farbe auftragen? Welche Markierungen hinterlasse ich? Wie mische ich die Farben? Möchte ich die Farben überhaupt mischen? Was möchte ich zeichnen?

Während ich male, achte ich auf die unterschiedlichsten Dinge. Ich achte auf die Ideen zu meiner Ausgangsfrage, die mir während oder nach dem Malen in den Kopf kommen, und ich halte sie in meiner Mindmap fest. Noch Stunden oder Tage später können mir Einfälle kommen, und ich trage sie alle in die Mindmap ein.

Die Lösung

Je nachdem, welches Problem ich zu lösen versuche, veranstalte ich unter Umständen mehrere Malsitzungen. Jede Sitzung kann neue Gedanken ans Tageslicht befördern. Daher lasse ich die Mindmap auf meinem Notebook geöffnet und gebe neue Gedanken und Ideen nach dem Malen ein. Während des anfänglichen Erfassungsprozesses beurteile, sortiere oder bearbeite ich die Mindmap nicht. Ich halte die Gedanken und Ideen, die mir während des Malens gekommen sind, eins zu eins fest.

Wenn das Bild fertig ist und ich überzeugt bin, alles bedacht und in der Mindmap erfasst zu haben, beginne ich den Prozess des Ordnen und Bearbeitens. Vielleicht ergänze ich auch weitere Überlegungen und Ideen, die mir währenddessen einfallen.

Sobald ich die Mindmap geordnet und bearbeitet habe, beginne ich, darüber nachzudenken, wie ich meine Ideen denjenigen vermittele, mit denen ich zusammenarbeite. Welche Geschichte werde ich erzählen? Was wird meine Gesprächspartner interessieren? Was wird für sie wichtig sein? Mit diesem Prozess kann ich die Mindmap weiter verfeinern.

Das Fazit

Wenn ich für mich geklärt habe, welche Geschichte ich vermitteln möchte, ist der abschließende Schritt die Erstellung eines Dokuments, einer Folienpräsentation oder eines anderen Erzeugnisses, mit dem ich meinem Kunden die Ideen und Gedanken kommuniziere.

Anderen die von mir erarbeitete Mindmap zu zeigen, ist für mich im Allgemeinen meist erdrückend, verwirrend, einschüchternd und die Geschichte, die ich erzählen möchte, verwischend. Deswegen teile ich Mindmaps nur, wenn die Aktivität des Malens in einer Gruppe stattgefunden hat und ich Co-Autorin der Mindmap bin. In diesem Fall gebe ich sie für meine Mitgestalter, in der Regel aber für niemanden außerhalb dieser Gruppe frei.

Für mich haben sich Mindmaps als nützliche Hilfsmittel für radikales Wissensmanagement erwiesen, da ich mit ihnen dem Fluss des Kreativprozesses folgen und auf unterhaltsame Weise erfassen kann, was mir dabei einfällt. Ich muss mir keine Gedanken um die Reihenfolge machen oder grübeln, was wohin gehört. Stattdessen kann ich meine Einfälle einfach festhalten und die Muster, Verbindungen und Geschichte im Nachhinein entdecken, wenn sie klarer werden. So vermeide ich, voreilig Schlüsse zu ziehen und möglicherweise ein wichtiges Puzzleteil zu vergessen.

Unweigerlich stellen die Menschen oft fest, dass sie wesentlich mehr wissen, als sie vermuten.

Die Herausforderung liegt darin, dieses Wissen so zu strukturieren, damit andere folgen können.

Im nächsten Schritt gilt es, ein Arbeitsprodukt oder eine gut definierte Aktivität zu bestimmen, das bzw. die vom Unternehmen wertgeschätzt wird, und ein Grundgerüst oder Modell zu erstellen, wie das Produkt oder die Aktivität nach der Fertigstellung aussehen könnte. Diese Tätigkeit ist keine Übungsaufgabe, sondern vielmehr etwas, das in die Wertschöpfungskette Ihres Unternehmens eingebettet sein muss. Man verinnerlicht Gelerntes besser, wenn es Bedeutung hat. In diesem Schritt entsteht die Arbeitsmap-Vorlage, die die Benutzer entwickeln, um die Aufgabenziele zu erreichen.

Nach der Arbeitsmap können Sie dann eine Coaching-Map erstellen, die den Benutzern nahebringt, weshalb und wie die Arbeit getan wird. Sie leitet sie bis zur Fertigstellung durch das gesamte Projekt und ist auch der Ausgangspunkt für die Reflexion darüber, wie gut sich die Dinge entwickeln.





Erste Schritte

Erste Schritte

Erste Schritte: Fachexperten

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen Experte für ein bestimmtes Thema oder einen bestimmten Prozess sind (oft bezeichnet als [Fachexperte](#)), hat es mehrere Vorteile, MindManager Workbooks zu erstellen, dass andere von Ihrem Wissen profitieren:

- Ihr Fachwissen wird durch den Austausch von Informationen bewahrt.
- Ihr Team wird produktiver und innovativer arbeiten.
- Sie erfahren mehr über Ihr eigenes Fachgebiet, wenn Sie andere unterrichten und coachen.
- Unternehmen wissen Experten, die anderen etwas beibringen können, mehr zu schätzen als Menschen, die lediglich eine wertvolle Fertigkeit haben.

Naturgemäß befürchten manche Menschen, dass Wissensmanagement-Initiativen sie ersetzbar machen. Sollte jedoch die Unternehmensleitung wirklich vorhaben, die Abhängigkeit von Einzelpersonen zu verringern, wird dies letzten Endes so oder so passieren. Daher ist die beste Strategie, um dem zuvorzukommen, Ihr Fachwissen zu vertiefen, indem Sie es anderen vermitteln.

Der Kern des Wissensmanagements ist die Umwandlung von implizitem Wissen in explizites Wissen, auch schriftliches Wissen genannt, das weitergegeben werden kann. Implizites Wissen sind Informationen, die nicht niedergeschrieben werden können, was eine gewisse Herausforderung bedeutet.

So kommt implizites Wissen etwa zur Anwendung, wenn ein Experte ein Muster vermutet oder erkennt, das weniger Erfahrenen verborgen bleibt. Häufig können diese Experten intuitiv reagieren und Entscheidungen treffen, die sich nur schwer rationalisieren oder logisch erklären lassen.

Ein Beispiel für implizites Wissen wäre eine gute Golftechnik. Sie werden kein guter Golfspieler, weil jemand Ihnen sagt, dass sie den Ball gerade schlagen sollen. Man kann es nur lernen, indem man es sich selbst beibringt.

Für den Transfer von implizitem Wissen ist ein indirekter Ansatz vermutlich wirkungsvoller als ein direkter. Gelegenheiten zu schaffen, bei denen andere selbst lernen, ist produktiver, als zu erwarten, dass sie etwas lesen, das Gelesene verstehen und es dann umsetzen. Auch wenn die Leser vielleicht in der Lage sind, eine schrittweise Anleitung zu befolgen, werden sie mit den Ausnahmen und Überraschungen, die das echte Leben bereithält, doch nur zurechtzukommen, wenn sie die Prinzipien und Strategien hinter dem Vorgehen verstehen.

Die meisten Menschen wissen wesentlich mehr, als sie glauben zu wissen. Daher besteht der erste Schritt beim Erfassen und Vermitteln von Wissen darin, **zu wissen, was man weiß.**

Oft wird es als schwierig empfunden, Wissen in Worte zu kleiden und kommunizierbare Konzepte zu formulieren. Aus diesem Grund kann das Erstellen einer einfachen Mindmap in MindManager außerordentlich wertvoll sein, um das Thema zu umreißen und die wichtigsten Punkte zu erfassen.

Logische Listen der Schritte, Aufgaben oder andere Elementen zu erstellen, würde zu viele Details zu einem zu frühen Zeitpunkt erfordern. Stattdessen können Sie mit MindManager erst den großen Überblick skizzieren und die Einzelheiten dann später einfügen. Beim Thema „Wissen, was man weiß“ geht es eher darum, Einsichten auf natürliche, spontane Weise zu gewinnen, als sie auf der analytischen Ebene herauszuarbeiten. Wenn Ideen nach einem ersten Brainstorming Zeit zum Reifen zugestanden wird, entstehen oft neue Erkenntnisse.

Erste Schritte: Teamleitung

Wenn Ihr Team vereinbarte Prozesse für definierte geschäftliche Aufgaben nutzt und ein geregelter Wissenstransfer innerhalb des Teams aufgebaut wird, kann das zu Leistungsverbesserungen und zu persönlicher Entwicklung führen.

In einem ersten Prozessschritt wird vorrangig die Frage beantwortet, welche Geschäftsprozesse sich mit MindManager effektiv implementieren oder verfolgen lassen. Vielleicht arbeitet Ihr Team bereits mit MindManager, doch über seine tatsächliche Verwendung muss erst noch Einigkeit erzielt werden.

Die Vorteile von MindManager müssen allen Beteiligten klar sein, besonders, wenn Stakeholder am Prozess beteiligt sind, die nicht damit rechnen, mit MindManager Maps zu tun zu haben. Der Einsatz von [Methoden und Tools für die Zusammenarbeit](#), die Ihnen helfen, anderen Stakeholdern die Informationen zugänglicher zu machen, sollte ein wesentlicher Teil des Prozesses sein.

Möglicherweise nutzen einzelne Teammitglieder bereits MindManager und/oder sind interessiert daran, ihre Fertigkeiten zu verbessern.

Diese Personengruppe könnte Ihnen dabei helfen, den Einsatz von MindManager in Ihrem Unternehmen zu fördern, oder anderweitig den Prozess zu unterstützen. Expertenwissen über MindManager steht jedoch nicht im Vordergrund, denn hier sind einzelne Beschreibungen und das Verständnis des Ergebnisses sowie des dahinterstehenden Prozesses wichtig. Hierfür reichen die Standardfunktionen der Software aus.

Ein Benutzer von MindManager und ein Fachexperte können eine Vorlage für eine Arbeits- und eine Coaching-Map ausarbeiten und auf diese Weise künftigen Benutzern helfen, den Prozess zu erlernen, indem sie ihn durchführen.



Erste Schritte: Einzelne Benutzer

Wenn Sie ein einzelner MindManager Benutzer sind, bringt es viele Vorteile, Ihre Arbeit mit Hilfe dieser Anwendung kontinuierlich zu verbessern, selbst wenn andere Kollegen diese Anwendung (noch) nicht einsetzen.

Beispielsweise wird MindManager häufig für die Projektplanung genutzt. Wenn Sie ein laufendes Projekt bereits in einer MindManager Map erfasst haben, können Sie eine Coaching-Map hinzufügen und beginnen, Einblicke in Ihren Prozess zu gewinnen, zum Beispiel mit Antworten auf diese Fragen:

- Welche Vorteile bringt es, MindManager für diese Aufgabe zu verwenden?
- Was funktioniert gut und was gar nicht?
- Welchen Hindernissen sind Sie begegnet?
- Welche Teile sind erwartungsgemäß verlaufen, und wo wurden Sie überrascht?
- Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen, und warum?

Diese Coaching-Map kann Ihnen beim nächsten Mal, wenn Sie eine ähnliche Aufgabe bearbeiten, als Ausgangspunkt dienen.

Sie können sie auch nutzen, um Ihrem Vorgesetzten zu erklären, wie Sie an die Aufgabe herangegangen sind, was sich bewährt hat und was besser funktionieren könnte. Wenn Sie als Ergebnis einen Erfolg vorweisen können, könnte Ihr Vorgesetzter Sie dazu ermutigen, andere zu coachen oder aus Ihrer Arbeitsmap und Coaching-Map eine Workbook-Vorlage zu erstellen, die anderen dann zur Verfügung steht.

Dies könnte dann die Grundlage für die gemeinsame Diskussion über gemeinsame Verbesserungen und Ideenaustausch bilden. Die Umwandlung Ihrer Coaching-Map mit persönlichen Notizen in eine Ressource für andere kostet einige Mühe, wird aber durch zusätzliche Erkenntnisse und Verbesserungen belohnt.

Als weiteres Plus erleichtert MindManager es Ihnen, Ihre positiven Beiträge und Ergebnisse in der Arbeit festzuhalten und zu präsentieren, was Ihnen beim nächsten Mitarbeitergespräch zugutekommen wird.





Fazit

Fazit

Vielen Dank für Ihr Interesse an unserem E-Book. Wir hoffen, dass Sie einige der vorgestellten Ideen für Ihr Unternehmen hilfreich finden. Hauptgründe für den besonders effektiven Einsatz von MindManager im Wissensmanagement sind die folgenden:

- MindManager ist eine vielseitige Plattform, zum Erfassen und Kommunizieren verschiedenster Ideen in einer Vielzahl visueller Formate.
- MindManager kann genutzt werden, um wichtige Wissensdokumente wie Maps und visuelle Prozess- oder Aufgabendiagramme direkt zu entwickeln und um anderweitig ausgeführte Arbeiten zu verwalten.
- MindManager Maps erfassen nicht nur Informationen, sondern auch Status, Kontext, Bedeutung, Entscheidungen, Probleme und Ressourcen.
- MindManager kann als Umgebung genutzt werden, um zu arbeiten, nachzudenken, zu lernen, zusammenzuarbeiten und zu kommunizieren.

Diese Faktoren machen MindManager zu einem wertvollen Bestandteil eines Wissensmanagement-Systems, das Wissen und Fertigkeiten vermitteln und nicht einfach nur Informationen verteilen möchte. Ganz gleich, ob MindManager von ein oder zwei Personen oder von ganzen Abteilungen genutzt wird, es ist in jeder Größenordnung produktiv einsetzbar.

Wenn Sie die konkreten Projektinformationen (die Arbeitsmap) und die Methode (die Coaching-Map) gezielt in zwei wechselseitig abhängige Maps aufteilen, können Sie:

- Learning by Doing unterstützen und die Benutzer für ihr eigenes Lernen in die Verantwortung nehmen.
- MindManager nutzen, um Wissen zu erfassen und dieses vom Experten an die Benutzer weiterzugeben.
- Fachexperten helfen, andere zu unterrichten und zu coachen, und so Fachwissen erweitern.
- Lernerfahrungen und Veränderungen in Echtzeit in der Methode aufzeichnen.
- Methoden vor dem Hintergrund der erzielten Ergebnisse diskutieren und evaluieren.
- Die Vorzüge und Ergebnisse verschiedener Methoden vergleichen.
- Die gesamte Benutzerbasis für die Wissenspflege heranziehen, anstatt diese Aufgabe zentralisiert zu behandeln.

MindManager verschafft Ihnen eine leistungsfähige Plattform, um kontinuierliches Lernen im gesamten Team zu beschleunigen, ohne dass eine unternehmensweite Wissensmanagement-Strategie nötig wäre. Diese Ansätze können im kleinen Rahmen erprobt und mit Schwerpunkt auf der Teamleistung Schritt für Schritt entwickelt werden.



Ressourcen

[Testen Sie MindManager noch heute](#)

[BONUS: Erhalten Sie Zugang zu
kostenlosen Map-Vorlagen](#)



Glossar

Glossar

- **Wissensmanagement:** Steigerung der Leistung durch Weitergabe von Wissen und Vermittlung von Fertigkeiten.
- **Wissensarbeiter:** Eine Person, die durch Problemlösung und kreative Schaffensprozesse den Wert von Informationen steigert. In der Regel nutzen Wissensarbeiter kommunikative Fähigkeiten auf hohem Niveau, um eigenständig oder in Zusammenarbeit komplexe Aufgaben zu erledigen, oft unter Verwendung hochmoderner Technologie. Insbesondere sind Wissensarbeiter in der Lage, zu lernen, sich an einen veränderlichen Arbeitsplatz anzupassen und zur Lösungsfindung beizutragen.
- **Wertschöpfungskette:** Die Prozesse in einem Unternehmen, durch die direkt Wert für den Kunden entsteht.
- **Explizites Wissen:** Informationen in Form von Texten oder Bildern.
- **Implizites Wissen:** Fachwissen, das Menschen im Kopf haben, das aber nicht unbedingt verschriftlicht werden kann.
- **Learning by Doing:** Erkenntnis dessen, was man wissen und tun muss, indem man versucht, es selbst zu tun.
- **Fachexperte:** Eine Person, die über eine bestimmte Fähigkeit verfügt, die an andere weitergegeben werden sollte.
- **Benutzer (eines Wissensmanagement-Prozesses):** Eine Person, die neue Fertigkeiten mithilfe eines Wissensmanagement-Systems erwirbt.
- **Workbook: Ein Paar MindManager Maps:** eine Arbeitsmap und eine Coaching-Map.

- **Arbeitsmap:** Die Map in einem Workbook, in der die Ergebnisse und Resultate eines Arbeitsprodukts beschrieben sind.
- **Coaching-Map:** Die Map in einem Workbook, in der die Konzepte, die der Arbeitsmap zugrunde liegen sowie die Methode für ihre Entwicklung und Umsetzung beschrieben sind.
- **Einfache Map:** Typischerweise eine Arbeitsmap, die Ergebnisse beschreibt.
- **Doppel-Map:** Ein Map-Paar, bei dem eine Map ein Anhang innerhalb der anderen ist.

