

INFORMATIONSBLETT 01 / 2014



40 JAHRE GRG

VEREINSNACHRICHTEN

SEMINARRÜCKBLICK

TERMINE

www.grgweb.de

Inhaltsverzeichnis	Seite
Grußwort des Vorsitzenden	3
Vereinsnachrichten	4
Seminarrückblick:	
<ul style="list-style-type: none"> • Kai Leonhard, GIZ Krisenleitstelle & COPE 5 <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeiten im fragilen Staate ○ Wie schützt die giz ihre Mitarbeiter/innen • Dr. Andreas Brandner, Knowledge Management Associates GmbH 8 Wien (KMA) <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundsätze des Wissensmanagements • Sabine Becker, GIZ 10 <ul style="list-style-type: none"> ○ Wissensmanagement der GIZ – Grundlagen & Instrumente • Dr. Jan Schwab, GIZ AIZ 12 <ul style="list-style-type: none"> ○ Wissensmanagement in der Praxis – Netzwerkmanagement • Dr. Ansgar Bernardi, DFKI Kaiserslautern (Deutsches Forschungs- 14 Zentrum für Künstliche Intelligenz GmbH) <ul style="list-style-type: none"> ○ Intelligente Technologien für das öffentlich-private Wissensmanagement im Agrarbereich • Gabriele Vollmar 16 <ul style="list-style-type: none"> ○ Handfestes Wissensmanagement ganz ohne IT 	

Grußwort des Vorsitzenden

Liebe Mitglieder, liebe Freunde,

Bereits im Vorwort zur letzten Ausgabe unseres Informationsblatts habe ich mich mit dem Wandel in der Entwicklungszusammenarbeit, der nach der GTZ, InWent, DED und anderen auch vor der GRG nicht Halt macht, auseinandergesetzt.

Im Gespräch vom 24.3.2014 mit Herrn Dr. Preuß hat die GIZ unsere bisherige Arbeit ausdrücklich gelobt aber in Bezug auf die Zukunft eine andere Art der Zusammenarbeit eingefordert.

Betroffen davon ist vordergründig unsere Rückkehrer Arbeit, die zwar, wie bereits vorstehend erwähnt, gelobt wird, aber durch effizientere und professionellere direkt von der GIZ geschaffene und ihr unterstehende Strukturen ersetzt wird.

Ob diese neuen Strukturen tatsächlich die Arbeit der GRG ersetzen oder ob, wie ich meine, die Arbeit der GIZ und der GRG komplementär ist, darüber gibt es keinen Konsens. Mir persönlich fehlt in den neuen

Strukturen der GIZ die Ausrichtung am Menschen, die bei der durchaus erforderlichen Effizienz und Professionalität nicht ganz untergehen sollte.

Tatsache ist aber auch, dass sich die GRG auf einen Wandel der Rahmenbedingungen ihres Wirkens einstellen muss und als Folge auch auf tiefgreifende Änderungen in ihren Strukturen und nicht zuletzt der Finanzierung der Vereinsarbeit.

Aus meiner Sicht ist der Meinungsaustausch mit den für die GRG wichtigen Stakeholdern noch nicht abgeschlossen. Die GRG wird aber weiterhin das Gespräch suchen, um wenn irgendwie möglich, einen Platz in dem neuen Umfeld zu finden, welcher der Ausrichtung der GRG an ihren Werten wie dem Menschen, seinem Gehör, seiner Partizipation an Entscheidungen und seiner Erfahrung Rechnung trägt.

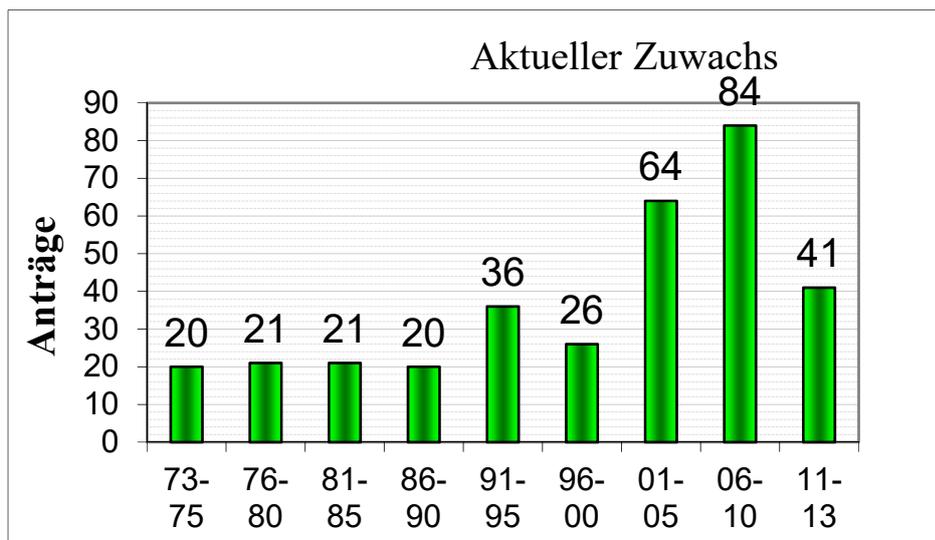
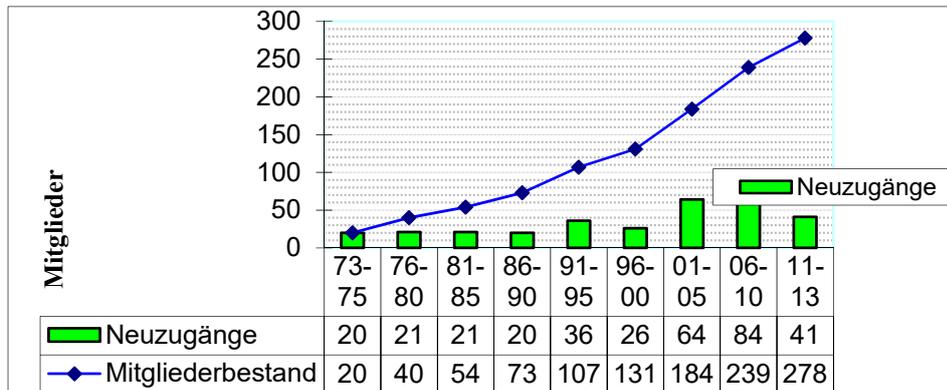
Ihr Ekkehard Fengler

Vereinsnachrichten

Die GRG in Zahlen

Zusammengefasst von Hubert Fertig

Mitgliederzahl der GRG:



Das Durchschnittsalter unserer Mitglieder beträgt 64 Jahre. Die Mehrzahl scheidet durch Tod oder Krankheit und nicht durch Beendigung ihrer Berufstätigkeit aus dem Verein aus. Dies ist beim Vergleich mit dem Durchschnittsalter in Institutionen, z.B. der Kennzahl der Beschäftigten der GIZ, die sogar zum Teil nur auf zwei oder vier Jahre befristete projektbezogene

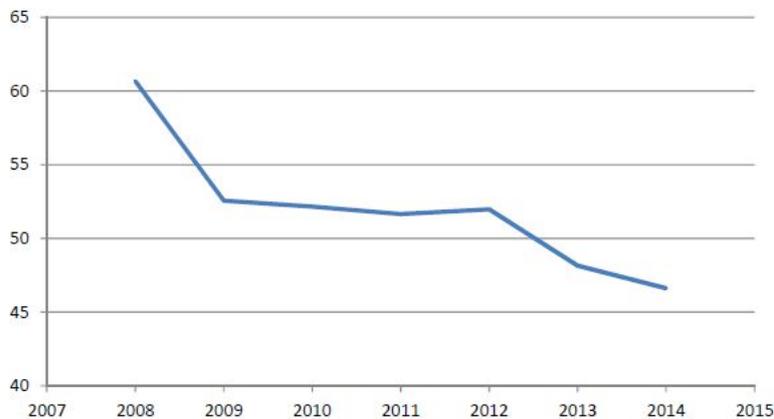
Arbeitsverhältnisse haben, zu berücksichtigen.

In den letzten Jahren kam es zu einer signifikanten Senkung des Eintrittsalters in unsere Gemeinschaft von über 60 Jahren auf 46 Jahre. Die Eintretenden betrachten sich als Rückkehrer. Die Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit soll aber keine Zwischenstation bleiben. Oft suchen

sie eine neue Aufgabe. Die häufig befristeten Arbeitsverträge, oft sogar für wechselnde Positionen im In- und Ausland, meistens sogar ausschließlich auf die Entwicklungszusammenarbeit ausgerichtet, bereiten Probleme bei der Rückkehr. Das Streben nach mehr Sicherheit und Kontinuität rückt bei

unseren Neuen immer mehr in den Vordergrund. Trotz allem, wie die GIZ selbst aussagt, möchten die Rückkehrer Kontakt mit der Entwicklungszusammenarbeit und der GIZ behalten und die GIZ von ihren und unseren Erfahrungen in der GRG profitieren.

Eintrittsalter unserer Neuen im jeweiligen Kalenderjahr



Eingetreten sind:

Afsah Abdoreza / Berlin
 Bonhage Arne / Burgwedel
 Henn Michaela / Schwalbach/Ts
 Köberlein Bernhard / Wolnzach
 Leonhardt Kai / Schwalbach/Ts
 Rauch Jana / Emmendingen
 Tiede Elke / Bielefeld

Gestorben :

Heinrich Rötter
 Herr Rötter war vom 1992 bis 2004 unser Schriftführer.
 Er hat sich mit viel Engagement für die Belange unseres Vereins eingesetzt. Wir danken ihm behalten ihn in guter Erinnerung.

Termine

- **GRG Herbstseminar 2014:**
 vom 17. bis 19. Oktober 2014
 Consultingwirtschaft in der Entwicklungszusammenarbeit

Bildungs- und Ferienstätte Eichsfeld
 Eichenweg 2 - 37318 Uder/Thüringen

Kai Leonhard (GRG/GIZ: Krisenleitstelle + COPE)

Zusammenfassung : Hubert Fertig

Fragile Staatlichkeit, internationaler Terrorismus und Gewaltkriminalität bedrohen in einer wachsenden Zahl die persönliche Sicherheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Entwicklungszusammenarbeit. Was sind die Trends? Wie reagiert die GIZ darauf. Was kann der Einzelne tun? Nur durch ein Informations- und Wissensmanagement können die Risiken für die Mitarbeiter der GIZ minimiert werden. Dies setzt jedoch ein hohes Maß an Eigenverantwortung jedes Einzelnen voraus, um nicht nur die eigene Sicherheit sondern auch die der Kollegen nicht zu gefährden.

Die Gefahren für die Arbeit der Entwicklungshilfe lauern vor allem in fragilen Staaten. Solche Staaten sind nicht in der Lage die grundlegenden Aufgaben eines Staates zu erfüllen. Solche Staaten weisen elementare Defizite der Regierungsfähigkeit auf.

Als „gescheiterter Staat“ (englisch failed state) wird in seiner allgemeinen Definition ein Staat bezeichnet, der seine grundlegenden Funktionen nicht mehr erfüllen kann. Der Begriff wurde erstmals zu Beginn der 1990er Jahre verwendet. Derzeit arbeiten 1864 Mitarbeiter/innen, das sind fast 47% aller Mitarbeiter/innen der GIZ, in solchen Staaten. Wegen des Nichtvorhandenseins des Gewaltmonopols in solchen Staaten, der Korruption und nicht-staatlicher Akteure, die im vorhandenen Machtvakuum agieren, erhöht sich das Sicherheitsrisiko des Personals in der Entwicklungs-Zusammenarbeit erheblich.

Die **Risikolandkarte** unterscheidet sich von der **Failing States Karte** dergestalt, dass die Sicherheitsrisiken oft innerhalb eines Landes regional sehr unterschiedlich sein können, da z.B. die Zentralregierung in bestimmten Regionen nicht das Gewaltmonopol ausüben kann und Rebellen bzw. Warlords die

Regierungsgewalt dort übernommen haben oder umkämpft sind. Unwirtliche Gebiete wie Wüsten oder Waldgebiete dienen als Rückzugsgebiete für Terroristen und Gegner der Zentralregierung. Die organisierte Gewalt-Kriminalität stellt vor allem in Lateinamerika ein großes Sicherheitsproblem dar.

Von 1997 bis 2013 wurden 3171 Entwicklungshelfer weltweit getötet, verwundet oder entführt. Allein im Jahre 2013 waren 391 Personen davon betroffen mit steigender Tendenz.

Sicherlich ist das Risiko prozentual für internationale Mitarbeiter höher, doch die absoluten Zahlen der betroffenen nationalen Mitarbeiter sind weitaus höher. Durch Schutzmaßnahmen und den erhöhten Einsatz nationaler Mitarbeiter (NP's) konnte die Risikoquote für die internationalen Mitarbeiter verringert werden.

Das GIZ Sicherheits- und Risikomanagement hat die Aufgabe die Lage zu analysieren, Risiken zu erkennen und auch zu benennen (Sicherheitskonzept). Anhand der Ergebnisse werden Maßnahmen getroffen, um eventuelle Risiken zu reduzieren. Durch die Notfallvorsorge sollen eventuelle Schäden gering gehalten werden.

Die Krisenleitstelle (KLS) und COPE (Krisenmanagement/Kriseninterventionen) befasst sich mit allen Fragen und Aufgaben, welche die Sicherheit der Mitarbeiter/innen betreffen und darüber hinaus mit Beratung, Reisesicherheit und sinnvollen Methoden und Instrumenten wie Sicherheitshandbücher, Kooperation mit Sicherheitsfirmen, Verfahren zur Meldung von Sicherheitsvorfällen, Schulungen und Sicherheitstraining bei der Bundeswehr, etc. Jedes Jahr werden ca., 140 Sicherheitsvorfälle gemeldet.

Die KLS mit dem der Krisenbeauftragte zusammenarbeitet, koordiniert die Arbeit des Krisenstabs der GIZ in Not- und Krisenfällen im Ausland. Sie ist zentrale Anlaufstelle in allen Fragen der personellen Sicherheit und des „Risikomanagements Sicherheit“ im Ausland

COPE dient als psychologische Beratungseinheit für individuelle Krisen und bietet Gespräche zur Unterstützung/Aufarbeitung von Problemen/Belastungen am Arbeitsplatz, im Gastland oder bei Gewalterfahrungen an.



Vor der Ausreise werden die Mitarbeiter/innen in Sicherheits- Erste-Hilfe und Stressmanagement Kursen auf die Arbeit in Fragilen Staaten vorbereitet. Das Informations- und Wissensmanagement ist für die Sicherheit der Mitarbeiter/innen in diesen Staaten von essentieller Bedeutung. Handreichungen und Broschüren zu verschiedenen Themen: Stress- und Trauma, Persönliche Sicherheit, gesundes Führen, persönliche Vorsorge. Ausreise- und Rückkehrergespräche für Hochrisikoländer, Auswahl, Vorbereitung und Erfahrungsaustausch und Vernetzung mit anderen Akteuren im Sicherheitsbereich sind wichtige Elemente vor der Ausreise, um den Sicherheitsbedürfnissen jedes Ausreisenden gebührend zu berücksichtigen.

Doch bei aller Anstrengung der GIZ muss jeder Experte in puncto Sicherheit seinen eigenen Beitrag leisten, der bei allen Anstrengungen der GIZ diese nicht ersetzt, sondern nur als Ergänzung betrachtet werden muss, zumal der Faktor Mensch als der größte Risikofaktor betrachtet werden muss. ***Dreiviertel aller Sicherheitsvorfälle beruhen auf der Missachtung vom Regeln!*** Im Anschluss an den Vortrag fand eine sehr belebte Diskussion statt, in der die Problematik aus verschiedenen Perspektiven und gemachten Erfahrungen vertieft und erörtert wurde: Was geschieht mit dem nationalen Personal aus Sicht der GIZ nach dem Abzug der Experten aus fragilen Staaten? – Wie ist die Zusammenarbeit mit der Deutschen Vertretung in solchen Ländern hinsichtlich der Sicherheit? etc.

Dr. Andreas Brandner :

Grundsätze des Wissensmanagements

Zusammenfassung : Dieter Fuchs



Dr. Andreas Brandner
Geschäftsführer der Knowledge
Management Associates GmbH Wien (KMA)

Bei der Frage, was Entwicklungszusammenarbeit erfolgreich macht, spielt der Transfer von Wissen eine wesentliche Rolle. Wissensmanagement ist ein zusammenfassender Begriff für alle Managementtätigkeiten und –aufgaben, die auf den bestmöglichen Umgang mit Wissen abzielen. Im Folgenden erläutert Dr. Brandner 10 Grundsätze, die das Wissensmanagement beschreiben:

Was ist Wissen?



Die Säule des Wissens, Helmut Margreiter 2008

1 Wissen ist eine Tätigkeit

Der Referent erläutert dies anhand einer Skulptur, die vom Künstler Helmut Margreiter geschaffen wurde und in der Universität Wien steht. Die Ausführungen können unter www.youtube.com/watch?v=hBFrY_v1ljI angesehen und angehört werden.

Alte Konzepte müssen überwunden und neue Wege zur Zielerreichung gefunden werden. Wissen schafft Ressourcen, um die Zukunft zu gestalten.

2 Wissen ist die entscheidende Ressource

Nach Peter Drucker (US-amerikanischer Ökonom, 1909-2005) "... Was den erfolgreichen Unterschied (den Vorsprung im Geschäft) ausmacht ..., ist die Fähigkeit, Wissen aller Art zu nutzen – von wissenschaftlichem oder technischem Wissen bis hin zu sozialem, volkswirtschaftlichem und betriebswirtschaftlichem Wissen. Es ist einzig und allein seinem Wissen zu verdanken, wenn ein Unternehmen sich von den anderen unterscheidet..."

3 Wissen muss auf allen Ebenen als Ressource gemanagt werden

Wissen muss klar geordnet werden und auf allen Ebenen (Gesellschafts-, Führungs-, Prozess- und persönlicher Ebene) müssen klare Ziele gesetzt werden.

4 Wissensarbeit ist kein „add-on“

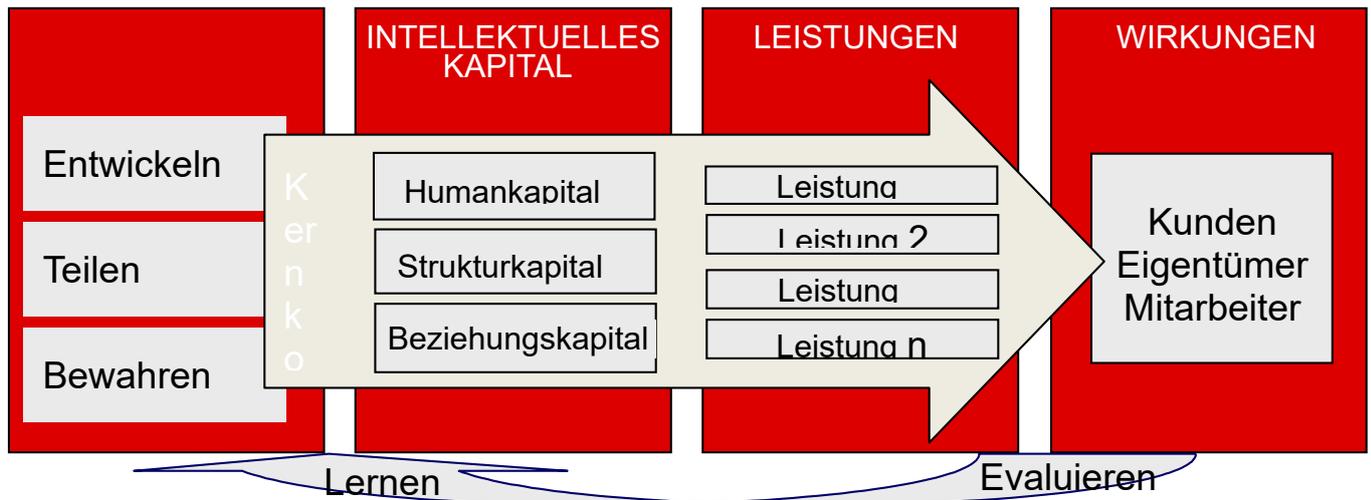
Exzellente Wissensarbeit erfordert eine professionelle Ressourcenausstattung. Sie ist also nicht aufgesetzt oder optional, sondern die Hauptanwendung eines IT-Programms vergleichbar.

(Anmerkung: „Ein Add-on ist“ nach Wikipedia "ein optionales Modul, welches bestehende Hard - oder Software erweitert. Hierfür werden die vorhandenen Bibliotheken der jeweiligen Anwendung genutzt und um neue Funktionen erweitert. Ein Add-on kann jederzeit entfernt bzw. deinstalliert werden, ohne dabei die Funktionsweise der Hauptanwendung zu beeinträchtigen.“)

5 Wissensmanagement muss sich am Kunden orientieren.

6 Wissensmanagement muss in den Prozessen verankert sein.

Wissensfluss von außen, innerhalb der Aktivitäten eines Geschäftsvorfalles, zwischen verschiedenen Instanzen des gleichen Prozesses sowie verschiedenen Geschäftsprozessen.



© Das Modell der Wissensbilanz

7 Wissensmanagement braucht Gemeinschaft

Wissensmanagement darf nicht isoliert für Projekt-, Prozess-, Marketing-, Verkaufs-, IT-, Personalentwicklungs-, Strategie-, Qualitätsmanagement betrieben werden. Wissensmanagement muss alle Bereiche verbinden. Hilfreich dabei ist die Schaffung von Wissensnetzwerken.

8 Kontinuität/Nachhaltigkeit erfordern permanenten Wissenstransfer

Wissensmanagement ist persönliche Verantwortung und Führungsaufgabe

9 Große Aufgaben brauchen (viele) Wissensnetzwerke (Wissensgemeinschaften)

- Gegenseitige Unterstützung
- Aufbau und Austausch von Best Practice

- Zugang zum aktuellsten Wissen im Themengebiet
- Transparenz und Zusammenarbeit aller thematisch Interessierten
- Grundsätze der Zusammenarbeit, klare Berechtigungen und Pflichten
- ausgewogene Austauschbeziehungen
- innovative Methoden des physischen und virtuellen Wissensaustausches, Social Media
- Laufende, ganzjährige Zusammenarbeit mit virtueller Kommunikation und Dokumentation
- Moderation ermöglicht koordinierte, zielgerichtete und rahmengesteuerte Zusammenarbeit

10 Wissenstransfer ist Kommunikation

Wissen darf nicht nur abgelegt, sondern muss weitergegeben werden.

Diskussion:

Nach dem Motto „Wissen ist Macht“ muss Wissen nach außen getragen werden, um erfolgreich angewandt zu werden. In großen Organisationen mit herrschendem Egoismus wird Weitergabe von Wissen behindert. Im Wissensmanagement gilt es, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Es müssen auch Fehler angesprochen werden können.

Können ist angewandtes Wissen, es sollte kein Selbstzweck sein.

Wissen muss gemessen werden können, um zu sehen, ob Kompetenzen erreicht wurden.

Wissensmanagement muss aber auch seine Grenzen kennen.

Um Wissen zu sichern und weiter zu entwickeln, wurden die Qualitätsmanagementstandards nach der ISO-9000-Normenreihe angesprochen.

Sabine Becker (GIZ Leiterin des Kompetenzzentrums Wissensmanagement der GIZ)

Zusammenfassung : Frideborg Bammel

Wissensmanagement der GIZ - Grundlagen und Instrumente -

1.

Integrierte Wissensmanagement-Strategie der GIZ: „Sowohl... als auch...“

Wissen als Objekt:

1. **Kodifizierung** (IT- und technikorientiert): Dokumentation von Wissen, aber Grenzen der Kodifizierung, Aktualität etc.

DMS Ablage, Produkte, Intranet ...

Wissen als Prozess:

2. **Kommunikation** (humanorientiert): Austausch und Entwicklung von Wissen über die persönliche Kommunikation zwischen Wissensträgern, aber Gebundenheit an Personen und deren Fähigkeit zum Austausch

Fachverbunde, Einsätze von Fachplanern und Gutachtern ...

2.

Evolution des WM in der GTZ/GIZ: Milestones

1989-1997

Dezentralisierung: Vernetzung Zentrale + Außenstruktur
WM noch nicht offiziell , aber Grundelemente vorhanden

1998-2004

Verbesserungen Berichtswesen, Erfahrungslernen, Fortbildungen, Fachdialoge, Netzwerke
EDV der GTZ wird systemisch aufgebaut
Entstehung Fachverbunde

2005-2007

Strategisches Projekt WM, Steuerungsgrund
Start der Projekte: PBS DMS Produkte Wissensspeicher Gelbe Seiten Internet
WM in die unternehmens-politische Dokumentation aufgenommen

2008-2009

Einführung WM-Schulungen
Neukonzeption des GTZ Intranets
Verbesserung DMS
Etablierung des Produkt-Portfolio-Managements

2011-2012

Einführung Capacity WORKS
WM Beratung in Programmen und Landesbüros

ab 2013

Evidenz beim Lernen aus Evaluierungen
Upgrade Wissensspeicher (GIZ-Suche)
Befassung im Forum Strategie und OJF und Beauftragung ‚Neuausrichtung‘

3.

GIZ Wissens-Management: Dimensionen und Instrumente heute**Lernen aus Erfahrungen**

- Produkte
- Evaluierungen
- Mitarbeiter-Einführung
- De-briefing

Austausch und Vernetzung

- Kooperations-Management
- Fachverbunde
- COPs
- Netzwerke
- Veranstaltungen

Informations-Management

- Intranet
- OuR
- Adressbuch
- GIZ-Suche
- DMS

Wissens-Kommunikation

- Fact Sheets „Gewusst wie“
- Sonstige Publikationen Print / online

Innovations-Management

- Kooperation mit Hochschule/Forschung
- Qualitätstag

4.

Neuausrichtung Wissensmanagement 2013/14

- Unternehmensweite Steuerung in der Bereichsleitung des FMB (mit dem ojf)
- KC Informations- und Wissensmanagement
 - a) Schlanke, nicht-operative Einheit im FMB (Standorte Bonn/Eschborn)
 - b) Richtlinienkompetenz, verantwortlich für Orientierung, Policy, Koordination, methodische Beratung und Innovation des Themas im Gesamtunternehmen
 - c) Aufstellung nach Geschäftsprozessen: Fach/Methoden, Regionen, Marktentwicklung, Institution
- Netzwerk der Wissensmanager/innen wird neu mandatiert
- Veränderungsprojekte (einheitliche Projektdarstellungen, Akquise-Plattform, Social Media in FV, Big data)
- Weitere Verankerung im Regelbetrieb (WM in Funktionsbeschreibungen, Mitarbeitergesprächen, Übergaben, Qualifizierung und WM im Angebotsprozess)

Dr. Jan Schwaab (GIZ Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ))

Wissensmanagement in der Praxis: Netzwerkmanagement

Zusammenfassung: Rainer Uckeley

Jan Schwaab stellte die AIZ als führenden Weiterbildungsanbieter für internationale Kompetenzentwicklung vor:

- 180 Mitarbeiterinnen/er in 5 Trainingszentren deutschlandweit
- Regionale Trainingszentren, z.B. in Bangkok, Beijing
- Weltweit mit Büros in 80 Ländern vertreten
- Zielführende Nutzung von Netzwerken zu über 100 kooperierenden Alumni- und Fachnetzwerken. Ca. 90.000 Alumni aus allen Kontinenten sind im „Alumni Portal Deutschland“ registriert

Gute Netzwerke sind das Rückgrat für Erfolg. Globale Herausforderungen, komplexe Veränderungsprozesse und die Beteiligung vieler Interessen setzen ein hohes Maß an Wissensaustausch voraus. Durch Vernetzungsmaßnahmen vor Ort vermittelt die AIZ die Kompetenz, Netzwerke zu aktivieren und zu gestalten.

Die AIZ nutzt die regionalen Netzwerke und die Expertise im Capacity Development, um Wissen weltweit offen zu teilen und globale Herausforderungen zu meistern. Netzwerke bieten Plattformen für den Austausch von Informationen und Wissen. Um Lernen und Veränderung durch Vernetzung von Menschen nachhaltig zu machen, werden vier wichtige Wege eingeschlagen:

1. **Lebenslanges Lernen durch Lernen und Kooperieren mit Neuen Medien**
2. **Verbundenheit von Menschen**, Themen und Organisationen durch Alumni-Bindung und Netzwerke
3. **Aktivieren von Menschen** für Innovationsprozesse durch die weltweite Mitgestaltung von Wissen
4. **Verbreiten von Kooperation und**

freiwilligem Engagement durch Netzwerk- und Community Management

Netzwerke fördern die Kommunikation zwischen verschiedenen Akteuren und sind ein hilfreiches Instrument zur Gestaltung nachhaltiger Entwicklung. Netzwerke dienen auch als Katalysatoren für den Aufbau von Beziehungen und fördern das Engagement öffentlicher und privater Akteure auf lokaler, nationaler, regionaler und internationaler Ebene. Sie helfen, vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen, die dem gegenseitigen Lernen und dem Ausbau von Kompetenzen dienen.

Die AIZ ist Mitglied in Netzwerken der Internationalen Kompetenzentwicklung und bringt Alumni und Experten in fachlichen Netzwerken zusammen.

23.000 Alumni - d.h. Menschen nach prägenden Arbeits-, Lern- und Kontaktphasen mit Deutschland - sind den Aufgaben der Internationalen Zusammenarbeit verbunden und Türöffner vor Ort:

- Alumni erschließen lokal vorhandene Ressourcen
- Die Kooperation mit Alumni stellt Nachhaltigkeit und Ownership sicher
- Alumni regen Prozesse auf Mikro-, Meso- und Makroebene an
- Alumni gewährleisten interdisziplinäre, fachübergreifende Vernetzungen und bieten Zugang zu gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften

Dr. Schwaab zeigte beispielhaft einige Netzwerke als Wirkungsverstärker und zur Nachhaltigkeitssicherung auf:

- Alumni Netzwerke in der MENA Region, deren Ziel die Verbesserung der Qualität und Unterstützung von Reformen im Bereich der Berufsbildung in arabischen Ländern ist
- www.mena-water.net fördert die Diskussion zu GOOD WATER GOVERNANCE in der Nahostregion
- Führungskräfte entwickeln gemeinsam Lösungsansätze zu globalen Herausforderungen durch Aufbau einer LEADERSHIP COMMUNITY
- Das Andennetzwerk ACC betreibt selbständig nationalen, regionalen und internationalen Wissensaustausch zur Anpassung an den Klimawandel in den Anden.

Die AIZ kooperiert mit über 100 Alumni- und Fachnetzwerken weltweit - Global Campus 21, Leadership, FAO, SADC etc. Die Themen der Beratung zum Wissens- und Informationsmanagement sind vielfältig:

- Netzwerk Beratung, Netzwerk Management, Netzwerk Evaluierung
- Organisationsberatung
- Lernmittelmanagement

- Systemberatung
- Lernberatung

Netzwerke sind ein Schlüssel erfolgreicher internationaler Zusammenarbeit, sie fördern den Austausch und das gegenseitige Lernen ihrer Mitglieder zu übergreifenden fachlichen Fragen oder regionalen Entwicklungen und helfen, Ziele zu erreichen.

- **Netzwerke aufbauen**, Nutzung bestehender Kontakte vor Ort, Aufbau neuer Kontakte
- **Netzwerke steuern**, Beratung und Umsetzung zu fachlicher Netzwerkarbeit, Vertiefung von Kontakten
- **Professionelles Netzwerkmanagement**, Übertragung der Verantwortung
- **Netzwerke evaluieren**, Langzeit- und Breitenwirkung der Netzwerkarbeit

Das qualifizierte Netzwerkmanagement sichert Effizienzgewinne durch Wissenstransfer und fachliche Vernetzung der Mitglieder. Die Mitwirkung an erfolgreichen Netzwerken bietet eine hohe Präsenz im internationalen Dialog und ist ein wichtiger Baustein in der internationalen Zusammenarbeit.

Dr. Ansgar Bernardi / DFKI Kaiserslautern (Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH). E-mail: ansgar.bernardi@dfki.de

Intelligente Technologien für das öffentlich-private Wissensmanagement im Agrarbereich

Zusammenfassung Ekkehard u. Joëlle Fengler

Im Forschungsprojekt iGreen wurden Techniken und Strukturen für den Sektor Landwirtschaft entwickelt, um einen offenen Wissensaustausch via Verknüpfung öffentlicher und privater Daten zu ermöglichen. Für den in der Entwicklungszusammenarbeit tätigen Praktiker wurden u.a. Lösungsmöglichkeiten zur Produktionssteigerung im Agrarbereich aufgezeigt.

Die Schaubilder von Hr. Dr. Bernardi waren Grundlage für die folgende Zusammenfassung.

Bedarf an höherer Produktivität im Agrarbereich:

- Höhere Nachfrage (Quantität und Qualität) nach Nahrungsmitteln
- Begrenzte Ressourcen
 - Anbaufläche
 - Wasser
 - Energie
- Konkurrenz ‚Tank oder Tisch‘
- ausreichende & nachhaltige Agrarproduktion braucht intelligente Lösungen

Effiziente Land- und Ernährungswirtschaft erfordert besseren Umgang mit Wissen:

- Effektives Wissensmanagement ist der erfolgversprechendste Ansatz zur Produktivitätssteigerung und Ressourcenschonung
- Standortbezogene Informationen sind der Schlüssel zum Wissensmanagement in der Landwirtschaft
 - Karten

-- Georeferenzierte Aufträge und Daten

- Der Austausch zwischen Beteiligten ldw. Produktionsprozesse erfordert IT-Unterstützung

Kommunikation im Agrarsektor via Austausch von Dokumenten und per Telefon wird durch elektronischen Datenaustausch ersetzt.

Viele Beteiligte profitieren vom effektiven Wissensaustausch:

- Öffentlich vorgehaltene Geodaten = Grundlage für standortbezogene Dienste
- Mobiler Zugriff auf Daten, Wissensquellen und Dienstleistungen erlaubt effektive Unterstützung vor Ort
- Die Verbindung öffentlicher Daten und privater Akteure ermöglicht übergreifende und effiziente Angebote (bessere Beratung, bessere Daten)

Neben der Kommunikation zwischen öffentlichen und privaten Partnern können die landwirtschaftlichen Betriebe auch mit Handel und Lohnunternehmern kommunizieren.

Durch offene Daten und Schnittstellen werden durchgehende Prozessketten unterstützt.



Beratungseinrichtungen können Datenquellen kombinieren und dadurch Stakeholdern im ldw. Produktionsprozess präzise Unterstützung liefern.

In öffentlicher-privater Kooperation entsteht neues Wissen:

Beispiele: Frühjahr: Prognose und Düngapplikations-Karte

Herbst: Ernte und Ertragskarte

Wichtig: Durch konsequent offen gelegte Schnittstellen, Datenformate und online

verfügbare Standard-Vokabulare werden individuelle Datenhoheit und herstellerübergreifender Austausch gleichermaßen gesichert:

- Offene Schnittstellen sichern herstellerunabhängigen Austausch
- Offene Datenmodelle sichern das Verstehen
- Semantische Datenmodellierung macht Inhalte zukunftssicher verfügbar
- Offene Daten (insbes. Geodaten) erschließen die Synergien der öffentlich-privaten Kooperation

Gabriele Vollmar

Handfestes Wissensmanagement ganz ohne IT

VOLLMAR
Wissen+Kommunikation

Zusammenfassung : Siegfried Gross

Seit ca. 40 Jahren beschäftigt sich Qualitätsmanagement mit dem Management von Wissen, dieser Prozess hat sich in den letzten Jahren intensiviert. Insbesondere bei den Herausforderungen die beim Ausscheiden (in den Ruhestand) von Mitarbeitern, Wissensträgern insbesondere entstehen. Das vorhandene Erfahrungswissen wird vielfach als

?

„Schatz“ gesehen und die Frage stellt sich: Wie geht man damit um?

Da das Thema „Handfestes Wissensmanagement ganz ohne IT“ hieß verzichtete Frau Vollmar auf den Einsatz elektronischer Medien und bediente sich „herkömmlicher“ bildlicher, großformatiger Darstellung. Ihr erstes Bild zeigte die „Fischkuh“



Ausgelöst durch die überraschende Darstellung wurde erläutert, dass **Wissen eine subjektive Konstruktion** ist, bzw. dass Wissen erst im Kopf entsteht.

(Im Abbildungs-Beispiel: So könnte sich ein Fisch eine Kuh vorstellen, nachdem ihm beschrieben wurde, dass das Tier vier Beine hat, Grass frisst, einen Euter, Hörner und ggf. schwarze Flecken auf weißer Haut.)

Wir wissen also mehr als wir auszudrücken verstehen!

Implizites Wissen (engl. Embodied knowledge) ist also Wissen das sich verselbstständigt hat und daher auch selten mit Worten ausgedrückt werden kann. Neues Wissen entsteht aus implizitem Wissen

Grundsätzlich erfolgt Wissensmanagement in drei Schritten:

- Der Schaffung von Rahmenbedingungen...
- Der Klärung von Prozessen und
- Der Nutzung von Prozessbedingungen

(So erfolgt Wissenstransfer)



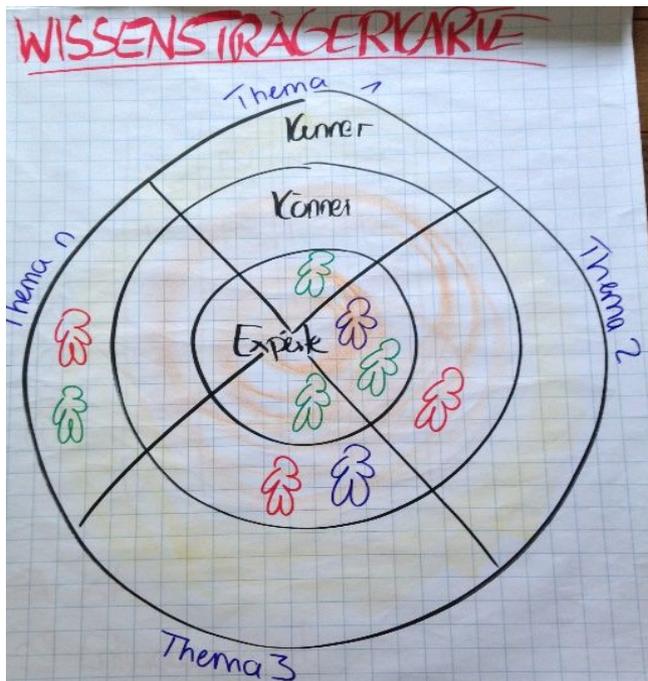
Wichtig ist, die Balance zu finden zwischen Kommunikation und Dokumentation

- Wissenstransfer benötigt Wissensraum (Ein Vertrauens-verhältnis zwischen den Beteiligten muss geschaffen werden)
- Wissenstransfer benötigt Zeit! Aber:
- „Keine Zeit ist immer!“
- Visualisierung ist notwendig, doch gerade im EZ Bereich bedeutet interkulturelle Kommunikation und interkulturelles Wissensmanagement eine besondere Herausforderung! Dies wurde in der Diskussion anhand von Praxisbeispielen immer wieder herausgearbeitet und verdeutlicht.
- Wissensvisualisierung muss ästhetisch ansprechend, aber nicht zu schön (Museumseffekt)! sein

Kompetenzrad

Ähnlich der untenstehenden Abbildung, aber auf das Individuum bezogen. Hier wird das Rad in drei Segmente unterteilt: Menschliche, Fachliche und Soziale Kompetenz sowie eine Verortung als „Kenner“, „Köner“ und „Experte“ vorgenommen. Dabei lassen sich aktuelle sowie zu entwickelnde Kompetenzen in unterschiedlichen Farben bzw. Schraffuren darstellen. Aus dieser Einzelbetrachtung lässt sich dann, z. B. für ein Team – und für unterschiedliche Themen und Aufgabenstellungen – eine

Wissensträgerkurve (s. Abb) entwickeln. (Wie sieht mein Team aus, Wie setzt sich mein Team zusammen in Relation zu den bestehenden Aufgabenstellungen?)



Ausgehend von obigen Ausführungen und Darstellungen entwickelte und erläuterte Frau Vollmar weitere Instrumente und Verfahren, z. B. die **Flexi Matrix** für mehr oder größere Themen, die **persönliche Wissenskarte (mind map)** als Grundlage für den persönlichen Wissenstransfer.

Ein anderes Beispiel ist die sog. SCRUM Retrospektive, in der mittels verschiedenfarbiger Kärtchen und innerhalb kurzer Zeit erfragt werden kann:

- Was ist passiert?,
- Was ist gut gelaufen? und
- Was kann man besser machen?

Micro Schulungen, „Pair Sensing“ und weiteres wurde angesprochen und lebhaft diskutiert. Ein interessant gestalteter Beitrag, der deutlich machte, dass sich auch in unserer heutigen hochtechnisierten Zeit ein solch komplexes Thema wie „Wissensmanagement“ ohne elektronische „PPP“ handfest vermitteln lässt.

Impressum

GRG Informationsblatt 01/2014
Juli 2014

Herausgeber

GRG e.V. Rückkehrerforum
Giz-Rückkehrergemeinschaft
Gemeinnütziger Verein
Postfach 5306
65728 Eschborn/Taunus.

Kontaktbüro:

Dipl.-Ing. Joëlle Fengler
Im Hause der GIZ, Raum 3004
Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65726 Eschborn
Tel: 06196 - 79 3101, Fax: 79 6357
Email: GRG@giz.de
Oder privat:
Tel: 06501 - 99073 Fax 99074
Email: Fengler@FenglerConsult.de

Redaktion

Frideborg Bammel  bammel@grgweb.de
Siegfried Gross  Siegfried-Gross@t-online.de
Joëlle Fengler  fengler@fenglerconsult.de

Die Beiträge im GRG Informationsblatt geben die Meinung der Autoren wieder.
Sie entsprechen nicht notwendigerweise den Ansichten der GRG.