



WISSENS- MANAGEMENT

ERSTELLT VON

Tom Ende-Styra (7675738)

Joshua Steinert (7748205)

Dan Thösen (56261523)

Philipp Zengl (2253744)

VORGELEGT BEI

Prof. Dr. Birgit Vogelsberger

bis 12. Mai 2025





Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	1
II.	Psychologische Grundlagen	2
III.	Das SECI-Modell	3
IV.	Potenziale nutzen, Probleme lösen	4
V.	IT-getriebenes Wissensmanagement	6
VI.	Fazit	7

Kapitel 1

EINLEITUNG

Aufgrund dessen, dass der Mensch ein zentraler Aspekt des Wissensmanagements ist, ist auch dessen Psyche und Funktionsweise von enormer Bedeutung, um Wissen möglichst erfolgreich zu verwalten.

Die Bereitschaft von Individuen, Wissen zu erweben, zu teilen und anzuwenden, wird maßgeblich durch motivationale Faktoren beeinflusst. Die Selbstbestimmungstheorie (Self-Determination Theory, SDT) von Deci und Ryan bietet hierbei einen zentralen theoretischen Rahmen. Sie postuliert drei grundlegende psychologische Bedürfnisse: Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit. Werden diese Bedürfnisse erfüllt, steigt die intrinsische Motivation, was sich positiv auf das Lernverhalten und die Wissensweitergabe auswirkt. In organisationalen Kontexten bedeutet dies, dass die Wissensweitergabe auswirkt. In organisationalen Kontexten bedeutet dies, dass die Wissensweitergabe auswirkt. In organisationalen Kontexten bedeutet dies, dass die Wissensweitergabe auswirkt. In organisationalen Kontexten bedeutet dies,

Kapitel 2

PSYCHOLOGISCHE GRUNDLAGEN

Aufgrund dessen, dass der Mensch ein zentraler Aspekt des Wissensmanagements ist, ist auch dessen Psyche und Funktionsweise von enormer Bedeutung, um Wissen möglichst erfolgreich zu verwalten.

Die Bereitschaft von Individuen, Wissen zu erwerben, zu teilen und anzuwenden, wird maßgeblich durch motivationale Faktoren beeinflusst. Die Selbstbestimmungstheorie (Self-Determination Theory, SDT) von Deci und Ryan bietet hierbei einen zentralen theoretischen Rahmen. Sie postuliert drei grundlegende psychologische Bedürfnisse: Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit. Werden diese Bedürfnisse erfüllt, steigt die intrinsische Motivation, was sich positiv auf das Lernverhalten und die Wissensweitergabe auswirkt. In organisationalen Kontexten bedeutet dies, dass Mitarbeitende eher bereit sind, ihr Wissen zu teilen und sich aktiv an Lernprozessen zu beteiligen, wenn sie sich autonom fühlen, ihre Kompetenzen einsetzen können und soziale Verbundenheit erleben.¹

Die Förderung einer solchen motivierenden Umgebung erfordert gezielte Maßnahmen seitens der Organisation. Dazu zählen beispielsweise die Schaffung von Freiräumen für eigenverantwortliches Arbeiten, die Anerkennung individueller Leistungen und die Etablierung einer unterstützenden Teamkultur. Solche Maßnahmen tragen nicht nur zur Steigerung der Mitarbeitermotivation bei, sondern fördern auch den Wissensaustausch und die Innovationsfähigkeit der Organisation.

Neben der Motivation spielen auch kognitive Prozesse eine entscheidende Rolle im Wissensmanagement. Insbesondere die Metakognition – das Wissen über und die Kontrolle der eigenen kognitiven Prozesse, kurzum das Denken über das Denken – ist hierbei von zentraler Bedeutung. Metakognitive Fähigkeiten ermöglichen es Individuen, ihr Lernen zu planen, zu überwachen und zu evaluieren, wodurch sie effektiver Wissen erwerben und anwenden können.²

In organisationalen Kontexten bedeutet dies, dass Mitarbeitende, die über ausgeprägte metakognitive Fähigkeiten verfügen, besser in der Lage sind, komplexe Aufgaben zu bewältigen, Probleme zu lösen und ihr Wissen effektiv zu nutzen. Organisationen können die Entwicklung solcher Fähigkeiten durch gezielte Trainingsmaßnahmen, Feedbacksysteme und die Förderung einer reflektierenden Lernkultur unterstützen.

Ein praktisches Beispiel für die Anwendung metakognitiver Strategien könnte die Durchführung von „Lessons Learned“ nach Projektabschlüssen sein. In solchen Workshops reflektieren Teams gemeinsam über den Projektverlauf, identifizieren Erfolgsfaktoren und Verbesserungsmöglichkeiten und dokumentieren diese für zukünftige Projekte. Dies fördert nicht nur die individuelle Lernfähigkeit, sondern auch den organisationalen Wissensaufbau.

Kapitel 3

DAS SECI-MODELL

Das SECI-Modell von Nonaka und Takeuchi ist eines der einflussreichsten Modelle im Wissensmanagement und bietet einen strukturierten Rahmen zur Beschreibung, wie Wissen in Organisationen entsteht, transformiert und weitergegeben wird. Im Zentrum des Modells steht die Interaktion zwischen zwei Wissensformen: implizites Wissen und explizites Wissen. Implizites Wissen ist persönlich, erfahrungsbasiert und schwer in Worte zu fassen – etwa die Intuition eines erfahrenen Projektleiters oder handwerkliches Können. Es ist tief in kognitiven Prozessen, Wahrnehmung und Handlung eingebettet. Explizites Wissen hingegen ist formalisierbar, dokumentierbar und leicht kommunizierbar – beispielsweise in Handbüchern, Präsentationen oder Datenbanken.

Das SECI-Modell beschreibt vier sich gegenseitig beeinflussende Modi der Wissensumwandlung, die in einer sogenannten Wissensspirale verlaufen:

Sozialisation (implizit zu implizit) – Wissen wird durch gemeinsame Erfahrungen oder Beobachtungen weitergegeben, ohne dass es verschriftlicht wird (z. B. Coaching).

Externalisierung (implizit zu explizit) – Individuelles Erfahrungswissen wird durch Sprache, Metaphern oder Modelle artikuliert und dadurch für andere zugänglich gemacht.

Kombination (explizit zu explizit) – Bereits vorhandenes explizites Wissen wird systematisch verknüpft, kategorisiert und neu strukturiert (z. B. in Berichten oder Wissensdatenbanken).

Internalisierung (explizit zu implizit) – Durch Anwendung und Reflexion wird explizites Wissen verinnerlicht, sodass es Teil des impliziten Wissensbestands wird (z. B. „Learning by Doing“).

Diese vier Prozesse verlaufen in einer dynamischen Spirale, die neues Wissen generiert und dieses auf individueller, teambezogener und organisationaler Ebene verankert. Damit diese Transformation gelingt, sind sowohl kognitive Fähigkeiten als auch motivationale Voraussetzungen entscheidend. Die Fähigkeit zur Metakognition, Abstraktion und Strukturierung von Wissen unterstützt insbesondere die Externalisierung und Kombination. Gleichzeitig spielen motivationale Faktoren – etwa das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit oder Kompetenz – eine zentrale Rolle, um überhaupt zur Wissensweitergabe und -aufnahme bereit zu sein.

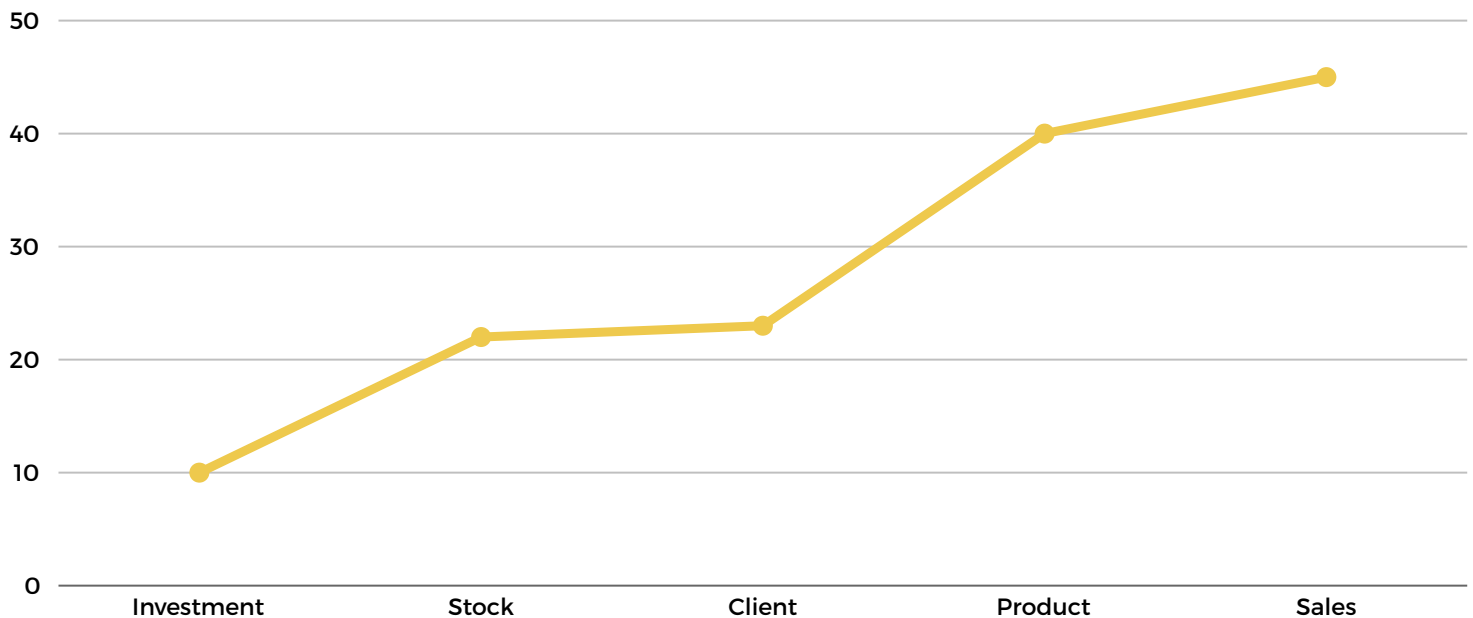
Die praktische Umsetzung des SECI-Modells verlangt daher mehr als technische Infrastruktur: Sie erfordert die bewusste Gestaltung eines organisationalen Klimas, das Lernprozesse ermöglicht, Partizipation fördert und kognitive wie emotionale Ressourcen anspricht. Hierzu zählen Maßnahmen wie kollaborative Tools, Lernräume, Feedbackkultur oder teamübergreifende Projekte. Solche Strukturen fördern nicht nur die Transformation und Verankerung von Wissen, sondern stärken auch die Innovationsfähigkeit und Resilienz der Organisation.³

ALBALBALABAL

Kapitel 5

IT-GETRIEBENES WISSENSMANAGEMENT

Laut Wikipedia ist ein Jahresbericht ein umfassender Bericht über die Aktivitäten eines Unternehmens im Laufe des Jahres. Jahresberichte sollen Aktionären und anderen interessierten Personen Informationen über die Aktivitäten und die finanzielle Situation des Unternehmens geben.



Laut Wikipedia ist ein Jahresbericht ein umfassender Bericht über die Aktivitäten eines Unternehmens im Laufe des Jahres. Jahresberichte sollen Aktionären und anderen interessierten Personen Informationen über die Aktivitäten und die finanzielle Situation des Unternehmens geben. Man kann sie als graue Literatur betrachten. In den meisten Rechtssystemen sind Unternehmen dazu verpflichtet, Jahresberichte vorzubereiten und offenzulegen.

Laut Wikipedia ist ein Jahresbericht ein umfassender Bericht über die Aktivitäten eines Unternehmens im Laufe des Jahres. Jahresberichte sollen Aktionären und anderen interessierten Personen Informationen über die Aktivitäten und die finanzielle Situation des Unternehmens geben. Man kann sie als graue Literatur betrachten. In den meisten Rechtssystemen sind Unternehmen dazu verpflichtet, Jahresberichte vorzubereiten und offenzulegen.

Kapitel 6

FAZIT

Aufgrund dessen, dass der Mensch ein zentraler Aspekt des Wissensmanagements ist, ist auch dessen Psyche und Funktionsweise von enormer Bedeutung, um Wissen möglichst erfolgreich zu verwalten.

Die Bereitschaft von Individuen, Wissen zu erwerben, zu teilen und anzuwenden, wird maßgeblich durch motivationale Faktoren beeinflusst. Die Selbstbestimmungstheorie (Self-Determination Theory, SDT) von Deci und Ryan bietet hierbei einen zentralen theoretischen Rahmen. Sie postuliert drei grundlegende psychologische Bedürfnisse: Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit. Werden diese Bedürfnisse erfüllt, steigt die intrinsische Motivation, was sich positiv auf das Lernverhalten und die Wissensweitergabe auswirkt. In organisationalen Kontexten bedeutet dies, dass die Wissensweitergabe auswirkt. In organisationalen Kontexten bedeutet dies, dass die Wissensweitergabe auswirkt. In organisationalen Kontexten bedeutet dies, dass die Wissensweitergabe auswirkt. In organisationalen Kontexten bedeutet dies,

Inhaltsverzeichnis