



LERNENDE **O**RGANISATION

Zeitschrift für systemisches Management und Organisation



Zukunft der Arbeit Arbeitsformen der Zukunft



N°45 September / Oktober 2008

ISSN 1609-1248

Euro 21,50 / sFr 34,-

Verlag systemisches Management www.lo.isct.net

Arbeitsplatznahe Lernsysteme

In der Debatte um Wissensmanagement, Qualitätsentwicklung und die demographische Entwicklung sowie einen adäquaten Umgang mit den Problemen sind viele Konzepte beschrieben und praktiziert worden, um einen Know-how-Verlust auscheidender Kollegen aus der Organisation zu reduzieren. Kollegiale Beratungs- und Arbeitsgruppen oder Tandems gehören dazu.

Die Konzepte kollegialer Beratung sind nicht neu. Schon vor über 30 Jahren haben sie dem gemeinsamen Erfahrungsaustausch in Kindergärten und Beratungsstellen gedient. Die Praxisbeispiele existieren also. Dennoch zeigt heute die Erfahrung, dass gerade Unternehmen sich auf diese Konzepte besinnen und auf die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen in der eigenen Organisation bauen wollen.

Individuen müssen in verschiedensten Arbeits-, Bildungs- und Lernkontexten – Beruf, Schule, Universität, Aus- und Weiterbildung u.a. – sich Wissen gegenseitig zugänglich machen. Dieses Wissen kann der Einzelne – so meine Annahme – nicht bei sich alleine ansammeln, sondern ist darauf angewiesen, im Austausch mit anderen auf gegenseitige Wissensbestände zugreifen zu können und Wissen im sozialen Kontext zu generieren. Dies ergibt sich umso mehr aus einer zunehmenden Informationsflut, die durch die Verbreitung elektronischer Medien weiter ansteigt und den Einzelnen mit der Verarbeitung überfordern kann.

Es bedarf einer Lernkultur, die das gemeinsame Generieren von Wissen aus ihren Erfahrungen heraus



Thorsten Veith, M.A.

Geschäftsführer des Instituts für systemische Beratung, Wiesloch (BRD). Lehrbeauftragter an verschiedenen Universitäten, Berater und Teamcoach im Profit- und Non-Profit-Bereich. Interessenschwerpunkte: kollegiale Beratung, Didaktik und Lernkultur.

www.isb-w.de, veith@isb-w.de

ohne zu starken Konkurrenzdruck und Ellenbogenmentalität, im Grunde schon in der Schule, möglich machen kann. Wichtig hierbei ist die Unterscheidung zwischen explizitem und implizitem Wissen (vgl. Nonaka/Takeuchi 1997). Wissensmanagement in Arbeitsplatznahen Lernsystemen stellt auf einen besseren Zugang zu implizitem Wissen, zu verborgenen Verknüpfungen und Zusammenhängen von Wissensbeständen ab. Denn implizites Wissen beruht auf Erfahrungen, Milieukennntnis und ist getragen von Intuition und dadurch schwer vermittelbar.

Implizites Wissen ist jedoch auch verbunden mit Wirklichkeitskonstruktionen und eigenen Beobachtungsperspektiven der Wissens-

träger. Bei der Vermittlung und Weitergabe von implizitem Wissen muss versucht werden, dies offen zu legen.

Wir sprechen dann von Arbeitsplatznahem Lernsystem (ALS) als Programm, wenn echte Kompetenznetzwerke entstehen. Im Rahmen von Führungskräfteentwicklung wird beispielsweise neben Führungsseminaren und Führungskräftecoaching systematisch eine Plattform kollegialen Lernens unter Führungskräften aufgebaut.

Es entsteht dann durch die Art und Weise des Umgangs miteinander sowie inhaltliche Fragestellungen und Zielvorstellungen eine neue Lernkultur aus dem miteinander sowie voneinander Lernen selbst. Vielfach trägt sie Elemente einer verbesserten Zusammenarbeits-, Kommunikations- und Konfrontationskultur, welche über die Bearbeitung von Fachfragen hinaus entstehen.



FUNDIERT | PRAXISBEZOGEN
SERVICEORIENTIERT | SYSTEMISCH-KONSTRUKTIVISTISCH

Manager, Führungskräfte und Personalexperten müssen immer einen Schritt voraus sein, um erfolgreich zu bleiben. LO – die Zeitschrift für systemisches Management und Organisation – bietet Ihnen im 2-Monatstakt die topaktuelle, praxisbezogene Information über Zukunftsthemen aus erster Hand: Weltweit anerkannte Experten wie Peter Senge, Fritz Simon, Art Kleiner, Richard Axelrod, Humberto Maturana etc. aber auch Praktiker schreiben in der LO u.a. über Leadership, Wissensmanagement, Personalentwicklungswerkzeuge, Teamoptimierung und Change Management.

„Lernende Organisation“ erscheint 6 x jährlich als Printmedium. Informationen zum Bezug von einzelnen Artikeln und zur englischen Online-Ausgabe finden Sie auf unserer Homepage www.lo.isct.net!

LASSEN SIE SICH DIE TOP-THEMEN REGELMÄSSIG INS HAUS LIEFERN.

- Ja, ich möchte das **Jahresabo** der Zeitschrift ab sofort abonnieren.
Das Jahresabo kostet € 116,- (inkl. MwSt.)* und ist jederzeit schriftlich vier Wochen vor Erscheinen der nächsten Ausgabe kündbar.
- Ja, ich möchte das **Zweijahresabo** der Zeitschrift ab sofort abonnieren.
Das Zweijahresabo kostet € 179,- (inkl. MwSt.)* und ist jederzeit schriftlich vier Wochen vor Erscheinen der nächsten Ausgabe kündbar.
- Ja, ich nutze das sensationelle **Probe-Abo**:
Drei Ausgaben der LO um nur € 39,- (inkl. MwSt.).
- Ja, ich bestelle die aktuelle **Einzelausgabe**
oder die Ausgabe No.____ der Zeitschrift um € 21,50 (inkl. MwSt.)*.

* Die angegebenen Kosten verstehen sich inkl. Zustellkosten innerhalb von Österreich. Für die Zustellung in andere EU-Länder sowie in die Schweiz verrechnen wir € 3,50 und für die Zulieferung in Länder außerhalb Europas € 5,25 pro Ausgabe.

Name: _____

Adresse: _____

Organisation: _____

Adresse der Organisation: _____

Position in der Organisation: _____

Telefon privat (fest/mobil): _____

Telefon Firma (fest/mobil): _____

Fax: _____ E-Mail: _____

Rechnung geht: an mich privat an das Unternehmen

Ja, ich zahle mit Kreditkarte: MasterCard Visa

Name: _____ Nummer: _____

gültig bis: _____ KPN (CVC2/CVV2): _____

Datum: _____ Unterschrift: _____