



Masterlehrgang „LEADERSHIP & SOZIALES MANAGEMENT“

Masterprüfung im März 2011

Wie kann Wissen von erfahrenen Intensivpflegepersonen im Unternehmen erhalten werden wenn diese ausscheiden?

Ernst Weilguny

ernst.weilguny@24speed.at

Zusammenfassung:

Mit dieser Arbeit soll der Wert des Wissens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Intensivstation veranschaulicht und der Wissensaustausch durchleuchtet werden, um aus den Erkenntnissen Ansätze finden zu können, wie sich der Transfer und Erhalt von Wissen gestalten lässt. Zur Ermittlung wurde die Gruppendiskussion mit Diskussionspartnerinnen und Diskussionspartnern festgelegt, um im direkten Kontakt mit Intensivpflegepersonen Antworten für den empirischen Teil der Forschungsfrage zu finden. In der Literatur und der Diskussion kam deutlich zum Ausdruck, wie wichtig das gesprochene Wort - Face to Face - ist. So findet gerade dadurch in einem Team ein eigendynamischer Transferprozess durch Veränderungs- und Erneuerungsprozesse statt, einer Art Filterung dessen, was an Wissen schon vorhanden ist, neu hinzukommt und für die Zukunft von Bedeutung sein könnte. Diese Fülle an Fachwissen findet man auch in den verschiedensten Formen verschriftlicht vor. In der Diskussion wurde deutlich, dass die langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wertvolle Wissensträgerinnen und Wissensträger in einem Team gesehen werden. Der Aspekt, deren Wissen gezielt zu erhalten, findet derzeit nicht wirklich bewusst und gesteuert Beachtung. Daher wäre es von Bedeutung in einem Unternehmen einen strukturierten und verwalteten Prozess der Wissensbewahrung zu finden und in einen organisatorischen Rahmen zu fassen.

Abstract:

With this empirical study the value of knowledge of long-term employees at an intensive care unit should be demonstrated and the exchange of knowledge should be investigated to find approaches through the realizing, how to transfer and retain knowledge. For the process of investigation group discussion was chosen to get responses from intensive care personal for the empirical part of the research question. It was clearly expressed trough literature and direct discussion how important the spoken word is. That is the reason for a dynamic transfer process through change and renewal processes, a mode of filtering knowledge that is already available, newly added and could be of importance for the future. This wealth of expertise is also found written down in various forms. The discussion pointed out that the long-term employees are seen as valuable members and knowledge carriers in a team. The aspect to keep their knowledge does not get attention on purpose nor is it controlled. Therefore it would be of importance to create a structured and managed process of knowledge retention in a company and to put it into an organizational frame.