

Abstract

Titel: Stellenwert und Bewertung von Erfahrung in Unternehmen

Kurzzusammenfassung:

Mit der fortschreitenden Verwissenschaftlichung von Arbeitsprozessen wurde im Rahmen des Taylorismus und der voranschreitenden Technologisierung der eine Residualgrösse massgeblich vernachlässigt – die Erfahrung. Ohne die erforderliche Erfahrung sind selbst hochtechnologische Anlagen nicht gut bedienbar. In dieser qualitativen Studie wird anhand von 10 Experteninterviews mit Führungskräften aus dem top und mittleren Management der Stellenwert und die Bewertung von Erfahrung in Unternehmen untersucht. Unter den teilnehmenden Experten sind fünf Vertreter von KMU und fünf Vertreter von Grossunternehmen.

Verfasser/in: Felice Schellhammer
Herausgeber/in: Prof. Dr. Edith Maier
Veröffentlichung (Jahr): 01.07.2016
Zitation: Schellhammer, 2016, Stellenwert und Bewertung von Erfahrung in Unternehmen
FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften:
Masterarbeit MSc in Business Administration
Schlagworte: Erfahrung, implizites Wissen

Ausgangslage

In der modernen Wissensgesellschaft finden in den Bereichen der Arbeit und Produktion Erkenntnisse aus der Forschung vielerlei Anwendungsmöglichkeiten. Arbeitsvorgänge werden wissenschaftlicher gestaltet und erfahren dadurch eine erhöhte Planbarkeit und technische Beherrschung. Ausprägungen dieser Verwissenschaftlichung von Arbeitsprozessen finden sich im Taylorismus und der Automatisierung wieder. Die von diesem Prozess ausgeklammerte menschliche Erfahrung findet jedoch wieder vermehrt Aufmerksamkeit, da erkennbar wird, dass Erfahrung im selbst in technisierten Bereichen notwendig ist, dazu beispielsweise Böhle und Rose.

Ziel

Ziel dieser Arbeit ist, den Stellenwert und die Weitergabe von Erfahrung in Unternehmen zu eruieren. Die in den Unternehmen vorherrschenden Formen des Wissenstransfers sollen ermittelt werden. Als wesentlicher Faktor in Bezug auf den Wissenstransfer ist die jeweilige Betriebskultur darzulegen. Ausserdem soll geklärt werden welche Grundlage die Führungskraft für die Erfahrungsweitergabe zur Verfügung stellt.

Vorgehen

Die Evaluation des gegenwärtigen Standes der folgend, wurde ein Interviewleitfaden entwickelt. Es wurden zehn Tiefeninterviews mit Führungspersonen aus dem top und mittleren Management von in der Schweiz ansässigen Unternehmen durchgeführt.

Erkenntnisse

Für die Weitergabe von Erfahrung ist das persönliche Gespräch vor Ort im jeweiligen Arbeitskontext verbunden mit dem Vorzeigen die wirkungsvollste Methode. Ist jedoch Sachwissen durch Mitarbeitende zu erlernen oder aufzufrischen, erscheinen standortunabhängige E-Learning-Tools als effektive Lösung. Dies zeigt sich speziell in stark regulierten Branchen wie den Banken und der Zivilluftfahrt. Sofern möglich sind Räumlichkeiten zu wählen, welche möglichst offen sind, damit der Austausch direkter und entgrenzt stattfinden kann.

Der Führungsstil ist den jeweiligen Unterstellten anzupassen, so ist eine enge, detailorientierte Führung für Lagermitarbeitende zielführend. Kreative sowie Experten sind über die Vision und mit den gebotenen Freiräumen zu führen. Die Sozialisation nach Nonaka ist die primär erstrebenswerte Form der Erfahrungsweitergabe, sofern es sich um implizites Wissen handelt.