

Eva Gatarik • Rainer Born

# Sharing Expertise als Kern von Wissens management

# Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITENDES.....	1
1.1. Problembewusstsein.....	I
1.2. Problemstellung.....	21
1.3. Aufgabenstellung.....	25
1.4. Aufbau und Ablauf der Untersuchung.....	28
1.5. Zielsetzung.....	34
1.6. Kurzfassung des modclltheoretischen Schemas LIR (Language - Information - Reality) als Grundlage für die Untersuchung.....	35
2. WAS KANN UND WAS SOLL ES BEDEUTEN, VON <i>EXPERTISE</i> ZU REDEN?.....	41
2.1. Expertise in Aktion: Analyse und Erklärung eines (Problemlösungs-) Erfolges (am Beispiel des Drogenfahnders Dan Horan).....	42
2.2. Den Expertisen auf die Sprünge helfen (am Beispiel der Brotbackmaschine).....	51
2.3. Wozu Expertise? (Reflektorische Zusammenschau der Beispiele).....	54
2.4. Die „Ökologie des Geisles“ als Kern von Expertise.....	59
2.5. Vom Anfänger zum (Groß-) Meister nach Laszlö Merö analysiert im Schema LIR.....	62
2.6. Nachgedanken zur Aufgabe von (gemeinsamer) Expertise: „Rhetorik“ des Überzeugens (am Beispiel des chinesischen Kreidekreises).....	65
3. <i>SHARING EXPERTISE</i> : INTUITIONEN UND SOLICHE, DIE ES WERDEN WOLLEN.....	69
3.1. Einführung: Zur Rolle von Expertise in Entscheidungs- und Problemlösungsprozessen	69
3.2. Wie lässt sich Expertise aufbauen oder verbessern?.....	70
3.3. „Auf die Intensivstation?“ - Reflexion eines Beispiels und Ableitung praktischer Handlungsempfehlungen.....	74
3.4. Schlussfolgerungen dargestellt am Beispiel einer Heuristik im Management.....	85
3.5. Vom Sharing Expertise zur Kommunikation von Expertise: Eine technische Zusammenfassung.....	92
4. GEFÜHLE IN AKTION: DAS KORREKTUR- UND KREATIVITÄTSPOTENTIAL VON EMOTIONEN UND GEFÜHLEN IN ENTSCHEIDUNGS- UND PROBLEMLÖSUNGSPROZESSEN.....	104

4.1. Einführung.....	104
4.2. „Weise“ Weisen des Entscheides und Problemlosen.....	116
4.3. Lehren aus Neurobiologie und Kognitionspsychologie.....	126
4.4. Schlussfolgerungen.....	129
5. EINE „NEUE“ DIALOG-KULTUR ALS NOTWENDIGE VORAUSSETZUNG ZUR REALISIERUNG UND VERKNÜPFUNG VON <i>SHARING EXPERTISE</i> UND <i>SHARING KNOWLEDGE</i> IN DER PRAXIS.....	132
5.1. Einstieg.....	132
5.2. Gedanken zu einer „neuen“ Dialog-Kultur als (reflektorischem) Vermittler ZWISCHEN Expertise und Wissen.....	133
5.3. Der DIALOG: Vom Sharing Expertise zum Sharing Knowledge.....	142
5.4. Abrundung: Reflexionen über die Bedeutung der Realisierung und Verknüpfung von Sharing Expertise und Sharing Knowledge in individuellen und organisationalen Kontexten.....	151
6. DIE <i>LEBENSCHERE</i> ALS MODELLTHEORETISCH-SYSTEMISCHER KERN VON ( <i>SHARING</i> ) <i>EXPERTISE</i> .....	162
6.1. Einstimmung.....	162
6.2. Grundlagen.....	168
6.3. Aufbau der Lebensschere.....	176
6.4. Schlussfolgerungen.....	188
6.5. Vertiefende Gedanken zur Bedeutung von Erlebnis und Erfahrung (Expertise) für die Praxis einer nachhaltig erfolgreichen Unternehmensführung und -entwicklung.....	198
7. MANAGEMENT BY EXPERTISE: VOM <i>SHARING EXPERTISE</i> ZUM <i>SHARING FATE</i> .....	203
7.1. Einleitung.....	203
7.2. Aufbau und Analyse eines „klassischen“ Management-Modells.....	205
7.3. Aufbau und Analyse eines „neuen“ Management-Modells.....	209
7.4. Management by (Sharing) Expertise in der Praxis.....	215
7.4.1. Ausgangssituation in einem Beispielunternehmen.....	215
7.4.2. Einführung des (Wissens-) Management-Teams und betriebswirtschaftliche (Weiter-) Entwicklung in einem Beispielunternehmen.....	216
7.4.3. Explanatorische Analyse des (Wissens-) Management-Teams.....	220

7.5. Schlussfolgerung.....	223
<b>8. REFLEXIVES MANAGEMENT AUF BASIS VON <i>SHARING EXPERTISE</i> ALS NEUER ANSATZ IM WISSENSMANAGEMENT UND MÖGLICHE GRUNDLAGE FÜR EINE KREATIVE UND FLEXIBLE „KRISENBEWÄLTIGUNG“ IN EUROPA - HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN UND REFLEXIONSLENE FADEN (NICHT NUR) FÜR MANAGER.....</b>	<b>226</b>
8.1. Einstimmung.....	226
8.2. „Kreativität“ - Europas (letzter?) Wettbewerbsvorteil!.....	227
8.3. (Nochmalige theoretische) Reflexion des Übergangs von der Wissensschiere zur Lebensschiere unter dem Aspekt von Kreativität.....	238
8.4. Handlungsempfehlungen.....	249
<b>8.5. Reif für einen Paradigmenwechsel in der Organisations-, Personal- und Strategieentwicklung? - Reflexionsleitfaden (NICHT NUR) für Manager.....</b>	<b>255</b>
8.5.1. Aufforderung zum „Brillenwechsci“.....	256
8.5.2. ORGANISATIONSENTWICKLUNG auf Basis von WISSENSMANAGEMENT.....	259
8.5.3. PERSONALENTWICKLUNG unter Berücksichtigung relevanter personal wirtschaftlicher und organisationaler Teilsysteme.....	272
8.5.4. STRATEGIEENTWICKLUNG auf Basis eines Paradigmenwechsels im strategischen Management.....	290
<b>9. RESÜMEE UND WEITERFÜHRENDE REFLEXIONEN.....</b>	<b>293</b>
<b>10. QUELLENVERZEICHNIS.....</b>	<b>319</b>
10.1. Literatur-Quellen.....	319
10.2. Internet-Quellen.....	339
10.3. Vorträge.....	343