



Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

WOW 2003, 04.04.2003 Luzern

Lars Dittmann; Malte L. Peters; Stephan Zelewski
malte.peters@pim.uni-essen.de

Institut für Produktion und Industrielles Informationsmanagement
Universität Duisburg-Essen
www.pim.uni-essen.de

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

Übersicht

Institut für PIM

- ❑ Motivation zum Beitrag
- ❑ Konventionelle vs. Ontologiebasierte KMS
- ❑ Motivationale Aspekte beim Einsatz vom KMS
 1. Einführung eines IT-Systems
 2. Konsultation kompetenter Mitarbeiter
 3. Evaluation der Kompetenzen
 4. Transparenz geschäftskritischer Kompetenzen
 5. Einsatz entgegen den Präferenzen der Mitarbeiter
 6. Funktionsweise und Ergebnisbegründung von KMS
- ❑ Fazit

Übersicht

Motivation

KMS

1

2

3

4

5

6

Fazit

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

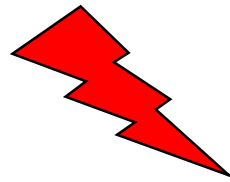
Motivation zum Beitrag

Institut für PIM

motiwidi
motivationseffizienz in wissensintensiven dienstleistungsnetzwerken
www.motiwidi.uni-essen.de (DLR)

KOWIEN
KOOPERATIVES WISSENSMANAGEMENT
IN ENGINEERING-NETZWERKEN
www.kowien.uni-essen.de (PFT)

BMBF geförderte
Verbundprojekte



Kritik der Praxispartner

bremke  hoerster


NewMark

AIDOS 
Software AG

T E M A
INDUSTRIAL VISIONATION

comma soft[®]

KSM
MASCHINENBAU


DMT

Roland Berger
Strategy Consultants

Übersicht

Motivation

KMS

1

2

3

4

5

6

Fazit

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

Konventionelle vs. Ontologiebasierte KMS

Institut für PIM

Kompetenzmanagementsysteme (KMS)

- Unterstützung der Akquisition von Wissen über Kompetenzen
- Speicherung des akquirierten Wissens über die Kompetenzen
- Zweckbezogene Anwendung des Wissens über Kompetenzen

konventionelle KMS:

- manuelle Definitionen der Kompetenzen durch Mitarbeiter
- Darstellung der Beziehungen zwischen Kompetenzen
- Bereitstellung von Informationen vornehmlich für die Personalverwaltung

ontologiebasierte KMS:

- Erschließung impliziten Wissens über Kompetenzen durch eine Inferenz-Maschine

Übersicht

Motivation

KMS

1

2

3

4

5

6

Fazit

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

1. Einführung eines IT-Systems

Institut für PIM

Ängste der Mitarbeiter:

- Zunahme der Arbeitslast
- Angst vor Arbeitsplatzverlust

Allgemein:

- Einbeziehung von Führungskräften als Vorbildern
- Einbeziehung der Anwender in die Erarbeitung des Vorgehensmodells zur IT-System-Einführung

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

1. Einführung eines IT-Systems

Institut für PIM

Ängste der Mitarbeiter:

- Zunahme der Arbeitslast
- Angst vor Arbeitsplatzverlust

Ontologiebasierte KMS:

Frühzeitige Einbindung der Anwender, um

- natürlichsprachliche Begriffe ihres Arbeitsfelds in einer Ontologie zu repräsentieren
- Inferenzregeln für Plausibilitätsschlüsse zu erfassen

Übersicht

Motivation

KMS

1

2

3

4

5

6

Fazit

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

2. Konsultation kompetenter Mitarbeiter

Institut für PIM

Ängste der Mitarbeiter:

- Ablenkung von der eigenen Arbeit durch andere Mitarbeiter
- Schwächung der eigenen Position durch Wissensexplizierung
- fehlgeleitete Anfragen aufgrund fehlerhafter Dokumentation im KMS

Allgemein:

- Einschränkung der Zugriffsrechte
- Wissensmarktplatz

Motivation

KMS

1

2

3

4

5

6

Fazit

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

2. Konsultation kompetenter Mitarbeiter

Institut für PIM

Ängste der Mitarbeiter:

- Ablenkung von der eigenen Arbeit durch andere Mitarbeiter
- Schwächung der eigenen Position durch Wissensexplizierung
- fehlgeleitete Anfragen aufgrund fehlerhafter Dokumentation im KMS

Ontologiebasierte KMS:

- Automatisierbarkeit des Durchsuchens von Dokumenten
- Erschließen von Wissen über Kompetenzen



Erhöhung der Vollständigkeit und Validität
der Dokumentation der Kompetenzen



tendenziell höhere Aktualität

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

3. Evaluation der Kompetenzen

Institut für PIM

Ängste der Mitarbeiter:

- negative Auswirkungen bei Beförderungen
- Demotivation aufgrund fehlender Nachvollziehbarkeit der Kompetenzurteile
- Datenschutzrechtliche Bedenken

Allgemein:

- Ausschluss der Evaluation der Kompetenzen
- Beschränkung der Suche auf einzelne Kompetenzen
- Anreize für Hinterlegung von Kompetenzen
- Selbsteinschätzung der Mitarbeiter

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

3. Evaluation der Kompetenzen

Institut für PIM

Ängste der Mitarbeiter:

- negative Auswirkungen bei Beförderungen
- Demotivation aufgrund fehlender Nachvollziehbarkeit der Kompetenzurteile
- Datenschutzrechtliche Bedenken

Ontologiebasierte KMS:

- Evaluation der Kompetenzen durch Dritte
- Erweiterung der Kompetenzen



positive Erweiterung der Einsatzfähigkeit

Übersicht

Motivation

KMS

1

2

3

4

5

6

Fazit

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

4. Transparenz geschäftskritischer Kompetenzen

Institut für PIM

Ängste der Mitarbeiter:

- Spionage
- Abwerbung bestimmter Mitarbeiter

Allgemein:

- Beschränkung der Zugriffsrechte

Übersicht

Motivation

KMS

1

2

3

4

5

6

Fazit

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

4. Transparenz geschäftskritischer Kompetenzen

Institut für PIM

Ängste der Mitarbeiter:

- Spionage
- Abwerbung bestimmter Mitarbeiter

Ontologiebasierte KMS:

- kein spezifisches Problemlösungspotenzial
- Repräsentation von Ontologien in der Regel durch Skriptsprachen



Schutz der Ontologie-Server vor missbräuchlichem Zugang

Übersicht

Motivation

KMS

1

2

3

4

5

6

Fazit

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

5. Einsatz entgegen den Präferenzen der Mitarbeiter

Institut für PIM

Ängste der Mitarbeiter:

- Einsatz entgegen der Präferenzen durch Führungskräfte

Allgemein:

- Beschränkung der Zugriffsrechte
- Hinterlegung der Präferenzen durch Mitarbeiter
- Anreize für den Einsatz entgegen der Präferenzen

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

5. Einsatz entgegen den Präferenzen der Mitarbeiter

Institut für PIM

Ängste der Mitarbeiter:

- Einsatz entgegen der Präferenzen durch Führungskräfte

Ontologiebasierte KMS:

- Explizierung zusätzlicher Kompetenzen, die durch Führungskräfte wahrnehmbar werden
- Bei Erhebung: Selbsteinschätzung ihrer Ausprägung und seiner Präferenz

Übersicht

Motivation

KMS

1

2

3

4

5

6

Fazit

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

6. Funktionsweise und Ergebnisbegründung von KMS

Institut für PIM

Problem:

- Nachvollziehbarkeit der Funktionsweise von KMS
- Unklare Begründung des Ergebnis von KMS

Allgemein:

- Durchführungen von Schulungen
- Dokumentationen, Hilfefunktionen und interaktive Lernkomponenten
- anschauliche Gestaltung der Ergebnisdarstellung

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

6. Funktionsweise und Ergebnisbegründung von KMS

Institut für PIM

Problem:

- Nachvollziehbarkeit der Funktionsweise von KMS
- Unklare Begründung des Ergebnis von KMS

Ontologiebasierte KMS:

- Verstärkung der Probleme der Ergebnisbegründung



Erklärungskomponente, die den Weg verdeutlicht, auf dem eine Antwort für seine Anfrage generiert wurde

Ontologiebasierte KMS:

- + **Überwindung von Problemen konventioneller KMS**
- **Teilweise kein eigenständiges Problemlösungspotenzial**
- **Zusätzliche Probleme im Vergleich zu konventionellen KMS**

Mitarbeitermotivation und Kompetenzmanagementsysteme

Institut für PIM



Übersicht

Motivation

KMS

1

2

3

4

5

6

Fazit