

1. Treffen der KM4Dev Austria Gruppe

1. Juli 2015, 16:00- 18:00h,
Licht für die Welt

TeilnehmerInnen:

Name	Organisation
Kroyer Kristina	HORIZONT3000
Petra Herout	HORIZONT3000
Pardo Georg	HORIZONT3000
Brandner Andreas	KMA
Oster Nicolas	KMA
Velik Hannes	Jugend Eine Welt
Zwanzger Sigrun	Welthaus Graz
Schneider Annette	ÖRK
Vessel Sophie	AGGV
Seller Daniel	CARE Österreich
Brezovich Elizabeth	CARE Österreich
Eisenhardt Karl	Österr.Caritaszentrale
Egger Ines	Licht für die Welt
Tschofönig Erika	Licht für die Welt
Schmid Elisabeth	Konsulentin
Molitor-Ruckenbauer Josefa	Konsulentin



Vorstellung der KM4Dev Austria Gruppe: Ziele und Möglichkeiten

(Petra Herout HORIZONT3000 und Andreas Brandner KMA)

Geschäftsführer der KMA (Knowledge Management Associates Austria), Andreas Brandner, stellt die Wissenspartnerschaft der KMA vor:

- „Die Wissenspartnerschaft unterstützt die wirksame Zusammenarbeit von Personen, Organisationen und Körperschaften, die sich für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Wissen in der Gesellschaft engagieren. Durch das Teilen von Wissen und Ideen sowie durch die gemeinsame Arbeit an aktuellen Aufgabenstellungen werden attraktive, praktikable und nachhaltige wissenspolitische Konzepte entwickelt und umgesetzt.“
- „Die Wissenspartnerschaft ist zukunftsorientiert und geschichtsbewusst, transdisziplinär und international vernetzt, nicht-kommerziell und unabhängig.“
- Die Community trifft sich regelmäßig und veranstaltet Treffen zu unterschiedlichen Themen um sich auszutauschen
- Der KM Award wird jährlich für herausragende Leistungen im Bereich der Wissenspolitik verliehen

Petra und Andreas erläutern den Rahmen der Idee zur KM4Dev Austria Gruppe:

- Innerhalb der EZA gibt es bestimmte Themen, über die es Sinn macht sich mit anderen EZA-Organisationen auszutauschen
- In diesem Sinne soll die KM4Dev Community Austria als kontinuierliche Teil-Community der Wissenspartnerschaft konzipiert werden und als Peer-Learning Plattform dienen
- Es fanden vorab bereits Treffen innerhalb der Kerngruppe statt: Andreas Brandner (KMA), Petra Herout (HORIZONT3000), Ines Egger (Licht für die Welt), Annette Schneider (ÖRK) um die Plattform ins Leben zu rufen

Was wird unter dem Begriff Wissensmanagement verstanden (Andreas)

- Systematischer, integrierter und strategischer Umgang mit Wissen um Wissen bewahren und wieder darauf zugreifen zu können, um es weitergeben und nutzen zu können, und um mittels der Weitergabe und des Austausches Ziele besser erreichen zu können

Erfahrungsaustausch zu Wissensmanagement

...zu den Fragen

1. Was macht deine Organisation bezüglich Wissensmanagement?
2. Was läuft gut? Wo gibt es Herausforderungen?

HORIZONT3000 (Petra Herout, Georg Pardo)

Was macht deine Organisation bzgl. WiMa?

- Wissensmanagement seit 2009 mit dem Ziel die Projektarbeit durch den Erfahrungsaustausch zu verbessern, seit 2011 Stabstelle für Wissensmanagement – Wissensmanagementprojekt von ADA kofinanziert
- Beinhaltet die Umsetzung einer Reihe von Sharing-Events, Trainings und Austauschreisen; die Betreuung einer Internetplattform und die Aufbereitung von Erfahrungen um sie mit anderen zu teilen (Bsp. KNOWLYMPICS: Olympische Spiele des Erfahrungsaustausches um Partnerorganisationen zum Teilen von Erfahrungen – auch negativer Erfahrungen anzuregen)
- Fokus auf Erfahrungswissen: Erfahrungen sammeln und anderen zugänglich machen

Was läuft gut?

- Austauschreisen, lokale und regionale Sharing Events
- Die Aufbereitung von Erfahrungen: Partner wollen Erfahrungen teilen, One-Pager (Experience at a Glance) als praktisches Tool um Erfahrungen darzustellen
- klare Zuständigkeiten und Budget als Basis für gutes Funktionieren der Instrumente

Wo gibt es Herausforderungen?

- Überregionaler Austausch: Überregional konnte kaum fachlicher Austausch angeregt werden; zentraler Faktor: Sprachbarrieren
- Unterschiedliche Nutzergruppen mit unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen: Angebote und Interessen müssen besser an bestimmte Nutzergruppen angepasst werden – nicht jedes Instrument interessant/von Relevanz für jede Nutzergruppe
- Commitment der KollegInnen: Wissensmanagement wird oft nicht von KollegInnen mitgetragen, Überzeugungsarbeit notwendig
- Zentrale Herausforderung: Nutzen/Wirkung von Wissensmanagement darstellen und belegen
- Geplante Maßnahme Follow-up- Erhebungen: Erheben ob und inwieweit Wissen, das in Sharing Events vermittelt wurde sich für andere als nützlich erweist (zum Beispiel durch Fragebögen)

Caritas Karl Eisenhardt

- 10 Teilorganisationen und keine Stabstelle für Wissensmanagement

Was macht deine Organisation bzgl. Wima?

- Einrichtung einer Plattform, wo Projekte angelegt, einheitliche Standards angewandt und Dokumente zur Verfügung gestellt werden, und die von allen Teilorganisationen genutzt wird
- Neue Auslandshilfestrategie beinhaltet 3 Fokusthemen zu denen eigene Fachgremien eingerichtet wurden: zentrales Tool um auf Fachwissen innerhalb der Teilorganisationen zugreifen zu können; jede Teilorganisation ist zumindest in einem Gremium vertreten; die Fachgremien treffen sich regelmäßig um sich auszutauschen und Stellen Anlaufstellen für die restlichen Mitarbeiter dar
- Im Kontext des ADA-Rahmenprogramms wurde Budget für den Wissensaustausch zwischen Partnern zur Verfügung gestellt. Zu der 1. überregionalen Konferenz in Äthiopien konnte jedoch die Hälfte der Teilnehmer nicht oder zu spät kommen – Grund: Anreiseprobleme
- Es wurde aber erkannt wie zentral und wichtig der Austausch zwischen den Organisationen ist: Caritas fördert den Kontakt zwischen Partnern innerhalb derselben Region (kennen sich oft nicht)
- streicht die Wichtigkeit hervor, dass Austausch nicht nur virtuell stattfinden darf, sondern vor allem persönlich/ face-to-face.

Skype-Gespräch mit Riff Fullan von Helvetas Swiss Intercoop und Mitbegründer der km4dev Plattform über den Swiss Knowledge Management Think Table

About the Think table

- Started 2004 with a handful of Development Practitioners
- Quickly evolved into 6-months meetings with different members hosting the meetings
- Now one of the members hosts it physically and volunteers from the other organizations organize its structure and content
- Still not very formalized – no fix members, but most of the Swiss development organizations are represented in one way or another
- No discussions online, almost no virtual communication except for organizational reasons: mostly face-to-face interaction
- English as Lingua Franca

What does work well?

- Networking of the people: possibility to meet other like-minded people who face similar problems and try to further KM related issues within their organizations
- Mutual support in exploring new methodologies: presenting new ideas and methods, sharing experiences, giving the chance to try out new things

What challenges do you face?

- Volunteer driven initiative: working within the group is sometimes not that continuing, but in the meetings participate at least 10 people, and up to 30/40
- No representation to the outside: focus on face-to-face interaction

- Concerning the issue of providing KM services to other organizations as consultancy services: until now they do not try to have a presence within the development community more broadly, but this question has already been raised and it would be an interesting idea
- Right now they are trying to become a self-funding community instead of a donor funded one

How does the KM within your own organization look like?

- Started with a new position responsible for KM in 2006, now there are 2 additional positions: one responsible for the Intranet, and one for Learning from Monitoring and Evaluation
- Their objective as a team is to encourage participation and collaboration internally and with partners; they do not focus very much on information management

CARE (Daniel Seller)

- Konföderation aus 14 Mitgliedern mit 14 Länderbüros

Was macht deine Organisation bzgl WiMa?

- Aufgrund der internationalen Organisationsstruktur: zahlreiche Learning und Exchange Events, aber größtenteils nicht standardisiert bzw dokumentiert – eigene Stelle für Knowledge Management notwendig, um den Bereich nicht zu vernachlässigen
- CARE Österreich hat Initiative ergriffen und einen 4 Tage Workshop zu dem Thema veranstaltet: seither werden alle 2 Wochen in-house Meetings veranstaltet um die Kommunikation zwischen Abteilungen zu fördern

Wo gibt es Herausforderungen?

- Längerfristige Planung von Wi-Ma Maßnahmen schwierig: es braucht Struktur, Standards und System; Immer wieder auftretende Frage nach Ressourcen und Räumen für WiMa
- Herausforderung passives in aktives Wissen zu transformieren und relevantes Wissen aus großem Informationspool zu selektieren
- Staff Turnover: bewerkstelligen, dass Wissen innerhalb der Organisation bleibt
- Transformationsprozess des Organisation von dezentraler zu föderaler Struktur: WiMa als zentraler Teil der Strategie, Budget und Verantwortlichkeit aber ungeklärt

Jugend eine Welt: Hannes Velik

Wo gibt es Herausforderungen:

- Systematisierung von Wissen (darf aber auch nicht zu systematisiert werden)
- Wichtig ist es, ein Klima zu schaffen, das den Austausch ermöglicht
- Unterschied zwischen Wissen anhäufen und Wissen anwenden
- Wissensaustausch muss vor allem face-to-face stattfinden – auch innerhalb einer Organisation: Organisationskultur schaffen, in der KollegInnen offen aufeinander zugehen um sich auszutauschen

Was läuft gut?

- Mitgliedschaften in unterschiedlichen Dachorganisationen, Netzwerken und AGs
- Don Bosco Netzwerk: Planning and Development Offices: Regionale Büros um Programminterventionen zu fördern, globale Vernetzung

Welthaus Graz (Sigrun Zwanzger)

Was macht deine Organisation bzgl. WiMa?

- Beginn sich mit WiMa auseinanderzusetzen aufgrund von internem Druck: Wissensverlust bei Personalwechsel, aber auch Interesse an Global Learning, etc.
- Personelle Struktur für WiMa geschaffen (minimal!) + Mitglied Steering-Group im WiMa H3
- Verbesserung und Vereinheitlichung der Ordnerstruktur als erste interne Maßnahme: Wissen soll wieder gefunden werden
- Weitere Maßnahme: Wöchentliche Bürobereinigungen und At a Glance/ One-Page Aufbereitungen zu bestimmten Themen

Herausforderungen:

- Es allen Recht zu machen (Bsp. Ordnerstruktur)

- Methoden und Tools zu entwickeln um internes Wissen zu sichern, aufzubereiten und weiterzuentwickeln
- Zentrale Frage: Was wollen wir verschriftlicht haben um gegen Wissensverlust wirken zu können?

Österreichisches Rotes Kreuz Annette Schneider

Internationale Ebene: 189 Länder und 2 internationale Organisationen

- Rotkreuz-Föderation: Learning-Plattform – Infos zu Projekthaltungen und Online-Kurse

Österreichische Ebene: Konglomerat der Landesverbände

- Kein WiMa, (aber Qualitätsmanagement im Bereich Blutspende und Stabstelle Organisationsentwicklung)
- Keine extra Zeit und kein Budget für WiMa eingeplant: langsames Vorankommen
- Aber Bewußtsein darüber, dass es den Bedarf nach WiMa Maßnahmen gibt, vorhanden

3 Ebenen- Plan

- Datenbank/ Intranet anlegen: um Evaluierungen und andere Dokumente abrufbar zu machen – dabei stellt sich auch die Frage nach Formen der Aufbereitung von Evaluierungen und Berichten um sie potentiellen InteressentInnen näherzubringen, Bsp. Summaries erstellen,...
- Komitee bilden und mit anderen Organisationen vernetzen: Drehscheibe von Leuten die bereits länger in der Organisation sind und wissen wer in welchen Bereichen Erfahrung und Wissen hat und welche Personen man zusammenbringen könnte/sollte
- Kein Perfektionsanspruch! Trotz wenigen Mitteln, sollte mit den Maßnahmen begonnen werden

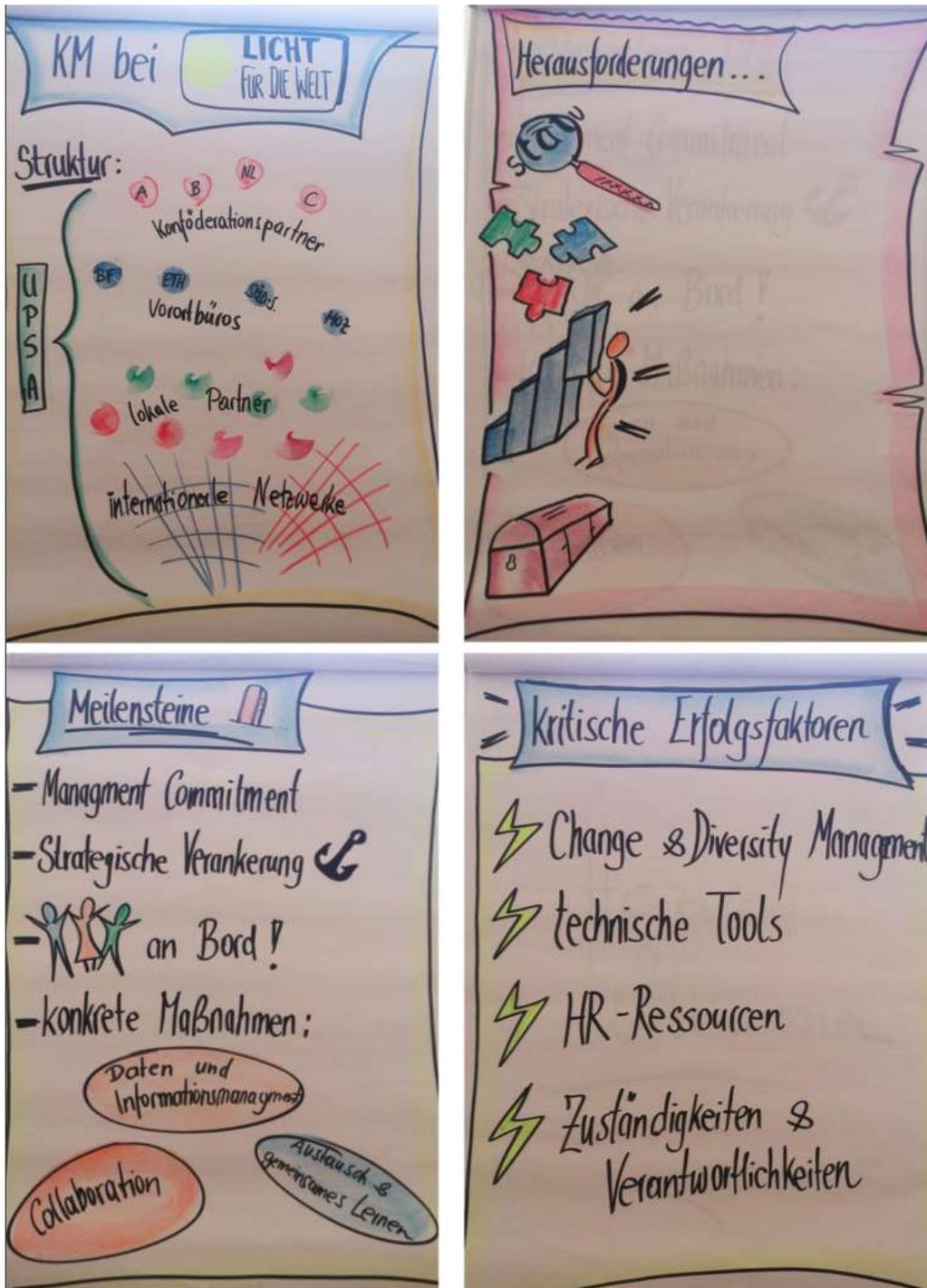
AG Globale Verantwortung: Sophie Veßel

Was macht deine Organisation bzgl. WiMa?

- Zuständige Person für Wirksamkeit: beinhaltet unter anderem den Aspekt den Erfahrungsaustausch zwischen Organisationen anzuregen um wirksamer zu werden
- Bis 2013 Wissensmanagement-Workshops zum Austausch mit Akteuren des Südens (3 Austauschtreffen)
- Thematische Weiterbildungen und Austauschtreffen zu unterschiedlichen Themen (Bsp. DKA Genderprozesse), in Planung sind Treffen zu dem Thema Wirkungsstudien
- Zur Verfügung Stellung der Protokolle und anderer Dokumente für Mitgliedsorganisationen via interner Raum auf Homepage
- Auf europäischer Ebene: halbjährlicher Austausch zwischen den Dachverbänden verschiedener Länder: Peer-Learning

Wo gibt es Herausforderungen:

- Frage, ob Wissen, das in Austauschtreffen vermittelt wird, auch tatsächlich genutzt/angewandt wird
- Organisationsübergreifende Arbeitsgruppen: Erfolg unterschiedlich (abhängig von mitwirkenden und leitenden Personen)



Struktur Licht für die Welt – damalige Ausgangslage:

Ad Plakat 1:

- Licht für die Welt Österreich Zusammenschluss zu einer Konföderation mit nationalen Organisationen aus den Niederlanden, Belgien und Tschechien, die in den gleichen Ländern zu den gleichen Schwerpunkten tätig waren
- Vorortbüros in Burkina Faso, Äthiopien, Mozambique und dem Süd-Sudan
- Lokale Partnerorganisationen im globalen Süden
- Mitarbeiterinnen von Licht für die Welt haben wichtige Positionen in internationalen Netzwerken inne

- Eine zentrale Unit (UPSA), die Services im Bereich Programm-Unterstützung, internationale Anwaltschaft, Koordination innerhalb der Konföderation und Wissensmanagement zur Verfügung stellt

Zentrale Fragen und Schwerpunkte des WM:

- Wie kann man organisationsinternes Wissen und Informationen aufbereiten, teilen und der Gesamtorganisation zugänglich machen?
- Wie kann extern erworbenes Wissen/Erfahrungen aus internationalen Netzwerken und lokalen Partnerorganisationen zurück in die Organisation fließen und umgekehrt?

Herausforderungen:

Ad Plakat 2:

- WM war kein integraler Bestandteil von Positionspapieren und Organisationsstrategie
- Wissen sehr fragmentiert innerhalb der Konföderation. Bestrebungen in unterschiedlichen Bereichen, die jedoch keinen konzeptionellen Rahmen hatten/in die Konföderations-Struktur eingebettet waren
- Mitarbeiterinnen sahen WM als ein ‚add-on‘. Einen Bereich, der zusätzlich Arbeit schafft bei einem ohnehin sehr hohen Arbeitspensum.
- Wissen wurde auf unterschiedlichen Ebenen ausgetauscht aber oft unzureichend dokumentiert und nur in manchen Bereichen mit dem Rest der Organisation geteilt. Wissen in Gruppen oder Individuen gebunkert.

Was läuft gut? Meilensteine

Ad Plakat 3:

- Management Commitment

Wissen als wichtige strategische Ressource erkannt; WM wird als kritischer Erfolgsfaktor wahrgenommen; Promoten auf Management-Ebene; WM mit dem Ziel, unsere tägliche Arbeit effizienter und in weiterer Folge unsere programmatische Arbeit wirksamer zu gestalten.

- Strategische Verankerung

Konzeptioneller Rahmen wurde entwickelt mit strategischen Zielen bis 2020. Maßnahmenkatalog wurde erarbeitet.

- Mitarbeiter an Bord

Nutzen von WM wird kontinuierlich sichtbar gemacht und ‚quick wins‘ werden kommuniziert
Unterschiedliche Maßnahmen im Bereich Awareness-raising (zB KM contest)

Was macht unsere Organisation im Bereich WM?

- Konkrete Maßnahmen/einige Beispiele

- Daten und Informationsmanagement:

Internes WIKI mit allen relevanten Daten und Informationen

Yellow pages interner Ansprechpersonen zu thematischen/regionalen Schwerpunkten

Pool externer Expertinnen

Newbie guide für neue Mitarbeiterinnen, um schnell an relevante Informationen zu kommen

Newsboard etc.

Eigene Kontaktdatenbank

Interne Newsletter

- Collaboration

Technische Lösungen für internationale und standortübergreifende Zusammenarbeit

Webconferencing tool

➤ Austausch & gemeinsames Lernen

Training Academy (Incountry Training, thematische Workshops, Programmwoche)

Team spaces, Foren

Gemeinsame Reisen (mit Konföderationspartnern oder Expertinnen)

Learning guides; Light-Life (informeller Austausch in der Facebook Gruppe) etc.

Kritische Erfolgsfaktoren

Ad Plakat 4

- Sensibilität in der Arbeit in und mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Gesellschaften
- Inklusion von Menschen mit besonderen Bedürfnissen als zentraler Bestandteil in unserer Arbeit (Barrierefreiheit technischer Tool; Personalpolitik etc.)
- Unterschiedliche Ansprüche, Anforderungen und Wissensstände bedienen
- Technische Tools sind gut als Unterstützung aber nicht alles! WM lebt von der regen Beteiligung und Verbindlichkeit der MA und des Management-Teams
- WM geht nicht nebenher, ausreichende Ressourcen müssen dafür geschaffen werden
- in Kombination mit klaren Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten – Licht für die Welt hat keine Stabstelle für WM, kein Team auf Konföderationsebene

Brainstorming zu Themen für weitere Austauschtreffen

Brainstorming – von der Kerngruppe vorbereitet:

- Interner Wissensaustausch
- Technische Lösungen an unterschiedlichen Standorten
- Organisationsentwicklung und WiMa
- Organisationsstrategie und WiMa
- Lernen von Erfahrungen, Lessons Learned
- Capacity Building Modelle (WiMa als Leistung/ als vermittelter Inhalt im Capacity Building)
- Wissenskultur
- Darstellung von Outcome und Impact – Intern und extern
- WiMa legitimieren/ positionieren/ verkaufen

Brainstorming – Ergänzungen im Plenum:

- Von einander Lernen und Lernen im Austausch mit Partnerorganisationen
- Wege und Methoden um Impact von Capacity Building darzustellen (wichtig um Geldgeber zu finden und Aktivitäten zu legitimieren)
- Darstellung WiMa: Indikatoren um Nutzen von Knowledge Sharing belegen zu können
- Strukturen entwickeln um aus Erfahrungen auch lernen zu können: Bsp Evaluierungen – Learning from Monitoring + Evaluation!
- Alternative Kommunikationsform zur Berichtstruktur finden um zeitnah gewonnene Erfahrungen/Wissen/Einsichten anwenden zu können

Ausblick

Nächste Treffen geplant für Anfang/ Mitte Oktober 2015:

- Thematischer Fokus: Darstellung des Outcomes und Impacts des WiMa
- Andreas Brandner wirft die Frage auf, ob auch VertreterInnen internationaler Organisationen eingeladen werden sollten (z.B. UNIDO,..)

Vorstellung des Konzepts zur Agenda Knowledge for Development (Andreas)

- 50 Leitfiguren der globalen EZA werden eingeladen Statements abzugeben, davon werden Knowledge Development Goals abgeleitet und anhand dieser eine Agenda Knowledge for Development entwickelt und im Zuge einer Agenda Knowledge Konferenz präsentiert und diskutiert;
- Es ist noch offen, ob diese Konferenz im Jahr 2015 oder erst 2016 stattfinden soll
- Ziel ist es Knowledge Management in der EZA populärer zu machen und auf der Metaebene für das WiMa zu lobbyieren.

Denn....

„Wissen ist die wichtigste Ressource“ (Peter Drucker)