

# AG Wirkung & Wissensmanagement

## Entwicklungsoption 1 Organisationsentwicklung und Qualitätssicherung

### a) Wissensbilanz „Light“ mit Fokus auf Wirkung

#### Hintergrund

Im Zuge des STEP erarbeitet HORIZONT3000 die strategische Positionierung und Orientierung der Organisation bis 2020. Es gilt jedoch mit Hinblick auf identifizierte Strategie auch den Faktor Wissen zu beleuchten um definierte Entwicklungsziele besser erreichen zu können. Hierzu stellt die Wissensbilanz ein wertvolles Tool dar. Da einige Schritte einer klassischen Wissensbilanz im STEP bereits abgedeckt werden, bezeichnen wir die Entwicklungsoption „Wissensbilanz light“, da eine abgespeckte Version möglich ist und weniger Ressourcen benötigt werden. Zudem können in einer Wissensbilanz sehr gut Methoden und Prozesse zur Erhebung und Bewertung des internen Wissenskapitals mit Methoden und Prozesse zur Erhebung und Bewertung der Wirkung von HORIZONT3000 kombiniert werden, wobei hierzu kein aufwändiges Wirkungsmodell notwendig ist, sondern vorhandene Prozesse genutzt werden.

#### Bezug zu Trends und Resonanz

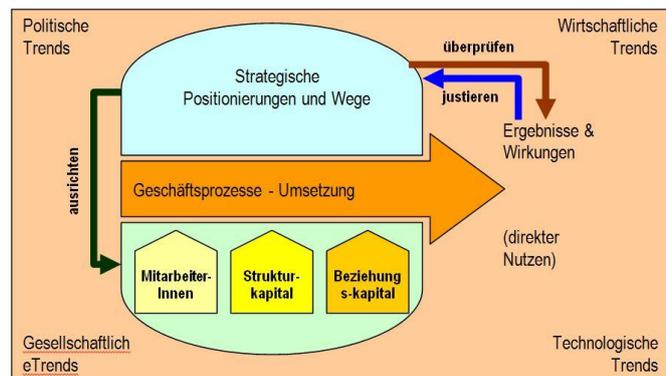
Die Erstellung und Nutzung einer Wissensbilanz, sowie darauf aufbauende Maßnahmen, begegnen dem Trend der steigenden Professionalisierung in der EZA, sowie der internen Resonanz, interne Prozesse und Abläufe zu optimieren. Zudem baut die Option auf die H3 Kernkompetenz auf, komplexe Projekte und Programme umzusetzen und verfolgt das Ziel dies auch belegen zu können.

#### Ziele für die HORIZONT3000 Wissensbilanz light

- Der Wert von HORIZONT3000 und seinen Leistungen ist, neben der Finanzbilanz auch mittels der Wissensbilanz, ermittelt und kommuniziert (intern und extern).
- Die Indikatoren der Strategie 2020 sind mit Wirkungs- und Wissensfaktoren ergänzt

#### Nutzen einer Wissensbilanz für HORIZONT3000

Die Wissensbilanz ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein Informations- und Steuerungsinstrument für das Führungsteam der Organisation und dient zur Motivation aller MitarbeiterInnen. Sie ist Teil der strategischen Beobachtung und Ausrichtung der Organisation, das durch die regelmäßige Neubewertung festgelegter Indikatoren aktualisiert wird und auf Basis dessen Maßnahmen gesetzt werden. HORIZONT3000 kann anhand ausgewählter Indikatoren die Wirkung seiner Arbeit belegen.



- ➔ Wirksam um notwendige Aktivitäten und Prozesse zu Qualitätssicherung zu identifizieren: kann Entwicklungsoption b (Qualitätsmanagement) und c (Personalmanagement) beinhalten
- ➔ Wirksam um den Wert der Organisation nach außen zu kommunizieren: sinnvoll für Akquise

#### Der Ablauf/ Maßnahmen zur Erstellung einer Wissensbilanz (WB) für H3

- WB-Team konstituieren, Kick-Off-Workshop (z.B. beim Intercambio 2016)
- WB erstellen: Wirkungsgefüge definieren, Wissenskapital identifizieren (MitarbeiterInnenkapital, Strukturkapital, Beziehungskapital), Zusammenhänge bzgl. Wirkung und Wissenskapital ermitteln, Indikatoren erarbeiten, Daten erheben und bewerten
- Entwicklungsziele und Indikatoren des STEP ergänzen
- Regelmäßig aktualisieren und als Steuerungsinstrument einsetzen

## Die Ressourcen zur Erstellung einer Wissensbilanz

- Arbeitszeit: WB Team, Führungsteam (Wien und VOS)
- MitarbeiterInnen (z.B. 1-2 Workshops)
- Externe Beratung (z.B. 2-4 Beratungstage)

## Bewertung von Entwicklungsoptionen

| Aspekt / Kriterium  |  | 1 gering, ... 5 sehr |   |   |   |   |
|---|--|----------------------|---|---|---|---|
|   |  | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Entspricht diese Option den Werten und der Mission von HORIZONT3000?   |  |                      |   |   | x |   |
| <b>Anmerkung</b>  | KO: Im Sinne der Werte: „Mensch im Mittelpunkt“ – sollte auch intern passieren<br>EM: Im Sinne der Mission: Überprüfen ob wir wirklich gut in dem Abwickeln komplexer Projekte/Programme sind  |                      |   |   |   |   |
| Aspekt / Kriterium  |  | 1 gering, ... 5 sehr |   |   |   |   |
|   |  | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Baut diese Option auf den (Kern-)Kompetenzen von HORIZONT3000?   |  |                      |   |   | x |   |
| <b>Anmerkung</b>  | KO: Kompetenzen für OE und WiMa bereits in der Organisation verankert. Kompetenz Indikatoren zyklisch zu bewerten bereits Teil der Programmarbeit  |                      |   |   |   |   |
| Aspekt / Kriterium  |  | 1 gering, ... 5 sehr |   |   |   |   |
|   |  | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Wie hoch ist die (erwartete) Unterstützung der wichtigen Partner-Organisationen von HORIZONT3000 (MOs, ADA; ....) für diese Option?  |  |                      | x |   |   |   |
| <b>Anmerkung</b>  | Sigrun: Unterschiedliche Einschätzung bei den Mos<br>KO: auch im Sinne der MO: müssen die Arbeit und Wirkung von H3 immer in den eigenen Gremien aufzeigen und belegen können<br>EM: auch innerhalb der MOs unterschiedliche Standpunkte auf unterschiedlichen Ebenen<br>Sigrun: ADA kein Interesse mehr Geld hineinzustecken  |                      |   |   |   |   |
| Aspekt / Kriterium  |  | 1 gering, ... 5 sehr |   |   |   |   |
|   |  | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Inwieweit entspricht diese Option den wichtigen Trends im Ressourcen- und Aktivitätenfeld? (dieser Option kommen die positiven Trends entgegen und negative Trends sind nicht dafür relevant oder es kann ihnen sogar konstruktiv begegnet werden) |  |                      |   |   | x |   |
| <b>Anmerkung</b>  | KO: Trend der steigenden Professionalisierung in der EZA + Druck Wirkung belegen zu können/ sich an Wirkung orientieren zu müssen; für Akquise unterstützend<br>EM: auch ADA gegenüber förderlich  |                      |   |   |   |   |
| Aspekt / Kriterium  |  | 1 gering, ... 5 sehr |   |   |   |   |
|   |  | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Kann diese Option guten Nutzen für die Partner / Begünstigten in den Zielmärkten stiften?  |  |                      |   | x |   |   |
| <b>Anmerkung</b>  | EM: indirekt; wenn Fördergeber besser überzeugt werden kann, nützt das dem Rahmenprogramm auch direkt<br>KO: indirekt – Wirkung und Wert aufzeigen bedeutet besseren Zugang zu Fördergeber; auch kann die Kooperation mit den Partnern verbessert werden, wenn analysiert wird welche Ressourcen notwendig sind um Wirkung zu erzielen; fördert einen bewussteren Umgang mit Organisationsentwicklung, der auch von PP eingefordert wird |                      |   |   |   |   |
| Aspekt / Kriterium  |  | 1 gering, ... 5 sehr |   |   |   |   |
|   |  | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Kann diese Option die Position von HORIZONT3000 gegenüber den  |  |                      |   |   | x |   |

|  |   |  |   |   |  |          |          |          |          |          |
|--|---|--|---|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Mitbewerbern / potentiellen Kooperationspartnern stärken?  |   |  |   |   |  |          |          |          |          |          |
| <b>Anmerkung</b>   | KO: Qualität der Arbeit (auch neben Zahlen) darstellen und präsentieren können ist förderlich<br>GP: Mit dem Thema Wissensmanagement weiterhin „die Nase vorn haben“ (nicht nur im Süden)<br>EM: auch bei ADA wichtig belegen zu können, warum H3 gute Arbeit leistet |  |   |   |  |          |          |          |          |          |
| <b>Aspekt / Kriterium</b>  | <b>1 gering, ... 5 sehr</b>   |  |   |   |  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 7. Verfügt HORIZONT3000 über die notwendigen Ressourcen (Know-how, personell, finanziell, Marktzugänge, ...) um diese Option umsetzen zu können? |   |  | x |   |  |          |          |          |          |          |
| <b>Anmerkung</b>   | KO: Umsetzung schließt notwendige Aktivitäten, die im Prozess identifiziert werden ein; Ressourcenaufwand: Arbeitszeit; + externe Beratung notwendig  |  |   |   |  |          |          |          |          |          |
| <b>Aspekt / Kriterium</b>  | <b>1 gering, ... 5 sehr</b>   |  |   |   |  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 8. Wie hoch ist der Ressourcenbedarf (finanziell, personell, Zeit, ...) um diese Option umsetzen zu können?                                      |   |  |   | x |  |          |          |          |          |          |
| <b>Anmerkung</b>   | Sigrun: hauptsächlich personeller Ressourcenbedarf<br>GP: Im Vergleich zu anderen Optionen eher Mittelwert – keine Notwendigkeit Personal oder viele Arbeitsstunden aufzustocken  |  |   |   |  |          |          |          |          |          |