



Selbsteinschätzung: Wie gelingt Wissensfluss in deiner Organisation?

Schätze jeden der 20 Aspekte für deinen Verantwortungsbereich ein – von 0 (nicht vorhanden) bis 5 (sehr gut verankert). Die vier Perspektiven sind gleich gewichtet: Wissen steuern & zugänglich machen, Wissenstransfer zwischen Generationen, externes Wissen & Absorptive Capacity sowie Lernkultur & Führung. Bilde je Block die Summe und addiere sie zur Gesamtpunktzahl. Maximal erreichbar: 100 Punkte.

Skala	0	1	2	3	4	5
	nicht vorhanden	erste Ansätze	personenabhängig	etabliert, uneinheitlich	systematisch	verankert & messbar

A · Wissen steuern und zugänglich machen							max. 25
	0	1	2	3	4	5	
1 Wissensziele & Prioritäten – Ist geklärt, welches Wissen wir für unsere Aufgaben und Ziele brauchen und worauf wir beim Wissensmanagement Priorität legen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
2 Kritisches Wissen – Wissen wir, welches Wissen wir unbedingt erhalten oder verfügbar halten müssen, weil sein Verlust besonders folgenreich wäre?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
3 Dokumentation & Auffindbarkeit – Sind Prozesse, Entscheidungen, Kontakte und Erfahrungswissen so dokumentiert und abgelegt, dass Mitarbeitende sie schnell finden und nutzen können?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
4 IT- und Wissenssoftware – Nutzen wir geeignete Systeme wie Wikis, Wissensdatenbanken, Intranet oder Kollaborationstools, um Wissen strukturiert zugänglich zu machen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
5 KI-gestütztes Wissensmanagement – Nutzen wir KI sinnvoll, um Wissen zu erfassen, zu ordnen, semantisch zu durchsuchen oder als internen Wissensassistenten nutzbar zu machen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Summe Block A							/ 25

B · Wissenstransfer zwischen Generationen							max. 25
	0	1	2	3	4	5	
6 Rechtzeitige Übergabe – Beginnt der Wissenstransfer bei geplantem Ausscheiden früh genug und folgt einem verbindlichen Prozess?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
7 Geeignete Transferformate – Nutzen wir Tandems, Job Shadowing, Interviews, Fallrekonstruktionen, Hospitationen oder Mentoring?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
8 Erfahrungswissen externalisieren – Werden Urteilskraft, Warnsignale, Sonderfälle, informelle Wege und Netzwerke sichtbar gemacht?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
9 Generationenübergreifendes Lernen – Gibt es Formate, in denen jüngere und erfahrene Mitarbeitende voneinander lernen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
10 Rückfluss durch neue Mitarbeitende – Werden Hinweise auf Lücken, doppelte Arbeit, unklare Abläufe und neue Standards systematisch aufgenommen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Summe Block B							/ 25

C · Externes Wissen und Absorptive Capacity	max. 25					
	0	1	2	3	4	5
11 Netzwerke & Forschungsverbünde – Sind wir in relevanten Netzwerken, Forschungsverbünden, Beiräten oder Kooperationen aktiv, aus denen wir systematisch lernen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12 Benchmarking & Peers – Vergleichen wir Prozesse, Kennzahlen oder Arbeitsweisen mit anderen Organisationen und prüfen, was auf uns übertragbar ist?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13 Zielgruppen- & Partnerwissen – Nutzen wir Feedback, Beschwerden, Befragungen, Partner und gemeinsame Projekte systematisch als Wissensquelle?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14 Bewertung & Übersetzung – Gibt es Verantwortliche, die externe Erkenntnisse bewerten und klären: Was bedeutet das konkret für uns?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15 Erprobung & Verankerung – Werden externe Impulse in Piloten getestet und wirksame Erkenntnisse in Entscheidungen, Prozesse oder Budgets überführt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Summe Block C						/ 25

D · Lernkultur und Führung	max. 25					
	0	1	2	3	4	5
16 Psychologische Sicherheit – Können Mitarbeitende Fragen stellen, Unwissen zugeben und Erfahrungen oder Fehler offen teilen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17 Wissenskultur & Anreize – Wird Wissensteilen anerkannt und nicht als Verlust von Einfluss oder Sicherheit erlebt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18 Lernen aus Erfahrungen – Werden Lessons Learned aus Projekten, Fehlern und Erfolgen systematisch gewonnen und wiederverwendet?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19 Zeit & Räume für Wissensaustausch – Gibt es verbindliche Zeit und Formate für Austausch, Reflexion und kollegiales Lernen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20 Führung & Verbindlichkeit – Priorisieren Führungskräfte Wissensfluss aktiv und sorgen sie dafür, dass Erkenntnisse tatsächlich in die Arbeit einfließen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Summe Block D						/ 25

Gesamtsumme	/ 100 Punkte
Summe der vier Blöcke (A + B + C + D)	

Auswertung: Wie reif ist dein Wissensfluss?		
81–100	Sehr reif.	Wissenssteuerung, Generationentransfer, externe Lernfähigkeit und Lernkultur werden systematisch gestaltet.
61–80	Gut aufgestellt.	Die meisten Strukturen sind verankert; einzelne der vier Perspektiven bleiben ausbaufähig.
41–60	Solide Basis.	Grundstrukturen sind vorhanden; Umsetzung und Verbindlichkeit unterscheiden sich nach Bereich.
21–40	Aufbauphase.	Einzelne gute Praktiken existieren, aber ohne durchgängige Architektur des Wissensflusses.
0–20	Kritisch.	Wissen ist stark personen- oder zufallsabhängig; Transfer und Lernen sind kaum strukturiert.
Wichtiger als der Gesamtwert ist dein Profil: Die vier Blöcke sind bewusst gleich gewichtet (je 25 Punkte). Vergleiche, wo der Wissensfluss abreißt – beim Steuern und Zugänglichmachen von Wissen, zwischen Generationen, bei der Aufnahme externen Wissens oder in Lernkultur und Führung. Bearbeite niedrige Einzelwerte zuerst.		

Vom Ergebnis zur Maßnahme

Rot · 0–40 Punkte

Verbesserungspotenziale prüfen und angehen.

Gelb · 41–60 Punkte

Weiterentwickeln und verbindlicher machen.

Grün · 61–100 Punkte

Stabilisieren und als gute Praxis teilen.

Nimm dir die Aspekte mit den niedrigsten Werten vor. Halte fest, was schon funktioniert, wo eine konkrete Lücke liegt oder welche Inspiration weiterhilft. Leite daraus deinen 90-Tage-Schritt ab.

Aspekt	Was funktioniert bereits?	Lücke / Inspiration Was fehlt oder hilft?	Nächster Schritt in 90 Tagen

Beispiel

Beim Aspekt „Lernen aus Erfahrungen“ werden 2 Punkte vergeben. Was bereits funktioniert: Nach Projekten findet ein informeller Austausch statt. Lücke: Erkenntnisse werden nicht verbindlich gesichert und sind für andere Teams kaum auffindbar.

90-Tage-Schritt: Für ein abgeschlossenes Vorhaben wird ein 45-minütiges Lessons-Learned-Gespräch durchgeführt. Drei zentrale Erkenntnisse, zwei typische Fehlerquellen und eine übertragbare Empfehlung werden dokumentiert und im Wissenssystem so abgelegt, dass andere Teams sie finden und nutzen können.