
Vorwort

Wissensmanagement – eine unternehmensweite Revolution

Der Umgang mit Wissen ist so alt wie die Menschheit selbst.¹ Der globale Wettbewerb und die digitale Revolution führen aktuell dazu, dass Wissen immer stärker als Ressource verstanden wird.

Unsere Wissensgesellschaft wird vor allem dadurch geprägt, dass digitale Informationstechnologien zwischenzeitlich integraler Bestandteil unserer Gesellschaft und Arbeitswelt sind und die Menschen immer mehr Zeit mit diesen Medien verbringen. In den Unternehmen nimmt die Zahl der Wissensarbeitenden rasch zu und ein steigender Anteil unserer Wirtschaftsleistung geht auf wissensintensive Innovationen zurück.² Die Wissensgesellschaft der Zukunft ist eine Kompetenzgesellschaft³, der globale Konkurrenzkampf der Zukunft wird als Kompetenzwettbewerb ausgetragen.⁴

Aber nicht nur für die Unternehmungen selbst, sondern vor allem für die Mitarbeiter⁵ hat dies fundamentale Veränderungen zur Folge. Viele Berufe, wie z. B. Kreditanalysten, werden in wenigen Jahren ganz verschwinden, daneben entstehen neue Berufe, die wir heute noch gar nicht kennen. Humanoide Computer, die

¹ Vgl. Keller und Kastrup (2009, S. 7–9).

² Vgl. Reinmann (2009, S. 7).

³ Vgl. Mittelstraß (1999).

⁴ Vgl. Council of Competitiveness (1998).

⁵ Der Inhalt der vorliegenden Publikation bezieht sich in gleichem Maße auf Frauen und Männer. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird jedoch die männliche Form für alle Personenbezeichnungen gewählt. Die weibliche Form wird dabei stets mitgedacht.

menschenähnlich denken und handeln, stellen das erforderliche Wissen in naher Zukunft immer bedarfsgerechter zur Verfügung. Dies wird die intellektuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten der Menschen immer mehr fordern.

Wissen und Lernen stellen daher die zentralen Faktoren dar, um die sich das Arbeitsleben und seine Kommunikationsformen in Zukunft organisieren werden.⁶ Das Tempo, in dem Wissen altert, wird immer höher. Einmal entwickeltes und expliziertes Wissen findet in zukünftigen Projekten immer weniger Anwendungsmöglichkeiten, da sich die Rahmenbedingungen für jede neue Herausforderung grundlegend ändern. Daher und um dem Innovationsdruck von außen gerecht zu werden, müssen permanent neue Lösungen und Ideen entwickelt werden, und zwar gemeinsam – kollaborativ. Der soziale Aspekt wird deshalb global und über Unternehmensgrenzen hinweg immer wichtiger.

Das Erfahrungswissen der Mitarbeiter ist ein Schatz der Unternehmen, der heute oftmals im Verborgenen bleibt. Dies wird besonders schmerzhaft deutlich, wenn erfahrene Fachkräfte ein Unternehmen verlassen. Die Technologien im Bereich der Dokumentation und Kommunikation bieten die Möglichkeit, dieses Wissen zu dokumentieren und in einem Austausch der Mitarbeiter gemeinsam weiterzuentwickeln.

Es leuchtet ein, dass dieses Wissensmanagement den Unternehmen erhebliche Wettbewerbsvorteile verschaffen kann. Trotzdem haben die vergangenen Jahrzehnte gezeigt, dass Mitarbeiter im Regelfall nicht bereit sind, ihren persönlichen Wissensschatz mit anderen zu teilen. Deshalb wird Wissensmanagement nur gelingen, wenn sich die Unternehmenskultur grundlegend wandelt. Die Erfahrungen zeigen, dass Wissensmanagement, das „top-down“ verordnet wird, keine Chance hat, Teil der täglichen Arbeits- und Lernprozesse zu werden. Die Unternehmen benötigen vielmehr ein Wissensmanagement „bottom-up“, bei dem jeder Arbeits- und Lernprozess Anlass ist, neues, gemeinsames Wissen zu generieren.

Ein zeitgemäßes, den Unternehmenserfolg vorantreibendes Wissensmanagement hat sich diesen Herausforderungen zu stellen – auch wenn dies in den meisten Organisationen eine Revolution bedeutet.

Berlin und Wien im April 2015

*Werner Sauter
Christiana Scholz*

⁶ Vgl. Pabel (2005, S. 13).

Kompetenzorientiertes Wissensmanagement
Gesteigerte Performance mit dem Erfahrungswissen
aller Mitarbeiter

Sauter, W.; Scholz, MA BA, C.

2015, X, 41 S. 14 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-10534-1