

Gabriele Vollmar

Hat Wissensmanagement (nur) ein Imageproblem?



Gabriele Vollmar

Gabriele Vollmar von der Unternehmensberatung VOLLMAR Wissen+ Kommunikation ist Präsidentin der Gesellschaft für Wissensmanagement e.V. (www.gfwm.de)

vollmar@wissensmanagement.net

In der letzten Kolumne habe ich die Behauptung aufgestellt, Wissensmanagement sei in vielen Organisationen in einem Biotop angesiedelt und nicht wirkungsvoll in die Organisation „diffundiert“. Nehmen wir einmal an, diese Behauptung sei korrekt, bleibt die Frage, warum wir dort festsitzen – und wie wir wieder herauskommen.

Bei den Vorbereitungen zum 10.(!) Symposium des Arbeitskreis Wissensmanagement Karlsruhe, dieses Jahr am 11. Oktober, haben die Organisatoren einmal die Programme der letzten zehn Jahre Revue passieren lassen und dabei Themen entdeckt, die heute keine Rolle mehr spielen. Aber ebenso viele Themen, die den Wissensmanagement-Diskurs seit zehn Jahren – und wahrscheinlich auch schon länger – verlässlich begleiten und teilweise gar prägen. Ich vermute nun einfach mal, der Themenkomplex „Organisationskultur, Wissen ist Macht, „Mitarbeitermotivation usw.“ gehört zu diesen Dauerbrennern.

Ist diese Dauerdiskussion – über ein zugegeben wichtiges Thema – eventuell ein möglicher Grund für unser Biotop-Dasein? Versetzen wir uns einmal in die Situation eines typischen so genannten Entscheiders in einer Organisation, dessen Agenda voll ist

und der deshalb in kurzer Zeit eine Vielzahl von Entscheidungen treffen muss und möchte, um mit möglichst effizientem Ressourceneinsatz

Natürlich ist die Diskussion über kulturelle Rahmenbedingungen, Mitarbeitereinbindung und -motivation richtig und wichtig. Aber vielleicht sollten wir sie anders führen. Nämlich unter einem Tenor der Machbarkeit ...

die Organisation wirkungsvoll und nutzenstiftend nach vorne zu bringen! Diesem durchaus charismatischen, aber eben auch zeitarmen und toughen Entscheider wird nun das Thema Wissensmanagement als „wichtig und notwendig“, aber in Verbindung mit dem oben genannten Themenkomplex auch als

Was, wenn wir, gewissermaßen verblendet durch unsere solipsistischen „Wissen ist Macht“-Diskussionen verpasst haben, dass in unseren Organisationen längst „Wissen heißt Teilen“ angesagt ist?

„komplex, langwierig, Erfolg schwer zu beeinflussen usw.“ präsentiert. Ab damit ins Biotop! Und weiter mit dem nächsten Punkt auf der Agenda, der erfolgversprechender ist und damit der eigenen Sichtbarkeit und Karriere gegebenenfalls förderlicher.

Natürlich ist die Diskussion über kulturelle Rahmenbedingungen, Mitarbeitereinbin-

dung und -motivation richtig und wichtig. Aber vielleicht sollten wir sie anders führen. Nämlich unter einem Tenor der Machbarkeit, indem wir

z.B. betonen, dass Maßnahmen dem spezifischen Reifegrad einer Organisation angemessen sein sollten, dass der Einbezug von Mitarbeitern Crowd Intelligence freisetzt und für genau diese notwendige Passgenauigkeit von oft überraschend pragmatischen Wissensmanagement-Maßnahmen sorgt ...

In der Ausgabe der ZEIT vom 15. Dezember 2011 gab es einen interessanten Artikel zu „Meins ist Deins“, dem wachsenden Trend zu Kleidertauschpartys, Carsharing, gemieteten Teilgärten und vielen innovativen Formen des Teilens mehr. Darin waren Aussagen zu lesen wie: „Wir erleben eine Verschiebung von einer Ich-Kultur hin zu einer Wir-Kultur“, oder: „Die Ära des

Eigentums geht zu Ende, das Zeitalter des Zugangs beginnt.“ Was, wenn wir, gewissermaßen verblendet durch unsere solipsistischen „Wissen ist Macht“-Diskussionen verpasst haben, dass in unseren Organisationen längst „Wissen heißt Teilen“ angesagt ist? Wenn die Mitarbeiter nur auf angemessene Unterstützung beim Teilen durch entsprechende wissensförderliche Infrastrukturen und spezifische Wissensmanagement-Dienstleistungen warten? Auf den passenden Zugang eben.

Übrigens: Francis Bacon schrieb wörtlich: „sapientia potentia est“, also „Wissen ist Ermächtigung“ – und damit genau genommen nicht Macht, sondern Handlungsfähigkeit. Auch Wissensmanagement sollte ein Image transportieren, das widerspiegelt, wie es die Handlungsfähigkeit der Organisation wirkungsvoll unterstützt und steigert, welchen Nutzen die Organisation dadurch erfährt, welche Erfolge erzielt werden können oder bereits erzielt wurden und das widerspiegelt, dass Wissen zu teilen hip und Wissen zu horten out ist. Wissensmanagement eben nicht als komplexe Dauerherausforderung, sondern als – nach wie vor – innovatives Zukunftsthema, auf das man sich frohgemut einlassen sollte.

Ihre Gabriele Vollmar