

Wissensmanagement im Jahr 2004

80 Prozent der Technologien, die heute in der Berufswelt eingesetzt werden und die für die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen und Mitarbeitern entscheidend sind, werden innerhalb von 10 Jahren veraltet sein. Gleichzeitig werden 80 Prozent der Beschäftigten mit Technologien arbeiten müssen, die nicht älter als 10 Jahre sind. Diese Schätzung der Europäischen Kommission zeigt, was auf uns zukommt: Mit der Veränderung traditioneller Arbeitsfelder gehen nicht nur vertraute Prozesse verloren, sondern auch die Gewissheit, eine Stelle auf Lebenszeit innezuhaben, gehört der Vergangenheit an – nicht weil die Loyalität zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern keine Rolle mehr spielt, sondern weil die Halbwertszeit des Wissens immer kürzer wird.

Wissen, Flexibilität und Mobilität sind denn auch die Schlüsseleigenschaften, die als besonders wichtig erachtet werden, um sich auf einem immer dynamischeren Arbeitsmarkt durchsetzen zu können. Die Ergebnisse einer Studie des Instituts für Arbeits- und Berufsforschung in Nürnberg sprechen eine deutliche Sprache: Wer heute im Arbeitsprozess steht, wechselt während seiner gesamten Lebensarbeitszeit durchschnittlich elfmal die Stelle und muss dafür die Basis seiner Kenntnisse mehr als dreimal vollständig erneuern. Nur wer in eigener Sache permanent Wissensmanagement betreibt und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen trainiert, erhält seine Arbeitsmarktauglichkeit und kann sich behaupten. Die Einsicht, dass nur lebenslanges Lernen und permanente Weiterbildung die individuelle Konkurrenzfähigkeit erhalten können, hat sich weitgehend durchgesetzt. In einer Zeit des andauernden Wandels ist der Erwerb von Zusatzwissen und -qualifikationen definitiv nicht mehr zu Beginn einer beruflichen Karriere abschließend planbar.

Was hat diese skizzierte Entwicklung nun mit dem Wissensmanagement der vergangenen Jahre gemeinsam? Sehr viel, meine ich. Auch wir weisen schon seit längerem darauf hin, dass sich das Wissensmanagement von der reinen Techniklösung mehr und mehr hin zum Menschen fortentwickelt – vom Mitarbeiter zum Mitwisser, vom Angestellten zum Unternehmer in eigener Sache. Wissensmanagement wird damit ein zunehmend wichtiger Bestandteil moderner Personalentwicklung. Und die konsequente Umsetzung dessen in der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter wird über Erfolg oder Misserfolg der Unternehmen im Markt entscheiden.

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wollen wir daher im neuen Jahr noch fokussierter das Neueste aus dem Bereich der wissensorientierten Personalentwicklung näher bringen.



Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem konkreten Nutzen von Wissensmanagement-Lösungen und deren Beitrag zum Unternehmenswert. Daneben wird es wie gehabt in jeder Ausgabe ein spannendes Titelthema sowie eine speziell behandelte Branche geben. Aktuelle Nachrichten und Wissenswertes rund um die wichtigsten Leitmesse runden auch im kommenden Jahr unsere Berichterstattung über eines der spannendsten Themen in der Entwicklung unserer Gesellschaft ab. Freuen Sie sich also gemeinsam mit uns auf das Wissensmanagement im Jahr 2004.

Ihr

Oliver Lehnert

P.S.

Neugierig geworden? Den detaillierten Themenplan für 2004 können Sie im Internetauftritt unseres Fachmagazins unter www.wissensmanagement.net einsehen. Das Informationsportal präsentiert sich übrigens seit kurzem in neuem Design und ist damit wesentlich übersichtlicher und leichter zugänglich aufgebaut. Neben geballtem Online-Wissen finden Sie hier auch ein neu gestaltetes Diskussionsforum zum Austausch von Erfahrungen, Infos und Tipps mit Ihren Kollegen – unser Beitrag zu einem lebendigen Wissensmanagement.