

Mein Wissen gehört mir

Wie kann man Mitarbeiter motivieren, ihr Wissen preiszugeben und anderen zur Verfügung zu stellen? Welche Fähigkeiten sind dafür erforderlich? Wie kann man verhindern, dass Wissen ungenutzt liegen bleibt? Wie entsteht neues Wissen? Welche Bedeutung haben dabei Kreativität und Selbstmanagement? Und wie wird Wissen zur Innovation? Diese und ähnliche Fragen erfordern eine neue Sichtweise auf das Wissensmanagement: Im Mittelpunkt steht dabei stets das Wahrnehmen, Denken, Lernen, Wollen und Fühlen des individuellen Menschen.

Unabhängig von ihrer Größe, ihrem Umsatz und ihrer internationalen Bedeutung, hängt der Erfolg eines jeden Unternehmens in unserer heutigen Informationsgesellschaft mehr denn je von einem effektiven Umgang mit der Ressource Wissen ab. Die Mitarbeiter sind aufgefordert, ihr Wissen zu teilen, ihr Wissen zu erweitern und von anderen zu lernen. Sie müssen einen regen Wissensaustausch pflegen – mit Kollegen, Vorgesetzten, Geschäftspartnern, Kunden und externen Dienstleistern. Doch häufig scheitern solche Vorhaben daran, dass eingeführte Instrumente, wie zum Beispiel Gelbe Seiten oder andere Wissensdatenbanken nicht aktiv genutzt werden. Der Grund: Wissensmanagement braucht Zeit und persönliche Anstrengung, denn von allein erwacht kein noch so professionelles Wissensmanagement-Werkzeug zum Leben. Doch genau über dieses individuelle Engagement stolpern viele Unternehmen, weil die meisten Mitarbeiter den unmittelbaren Nutzen von Wissensmanagement nicht sofort sehen und es somit nicht als Bereicherung erfassen.

Daher ist es wichtig, parallel zum unternehmensweiten Wissensmanagement auch das persönliche Wissensmanagement der Mitarbeiter zu optimieren. Diese Herausforderung ist jedoch nicht nur eine strategische Management-Aufgabe, sondern besonders vom Engagement der Mitarbeiter und der verantwortlichen Führungskräfte abhängig. Scheitert dieses Vorhaben, liegen die Ursachen häufig in der fehlenden Motivation, in mangelnden Kompetenzen oder einem schlechten Vorbild begründet. Insofern ist es weniger erforderlich, kon-

krete Systeme in Bezug auf ihre Funktionsfähigkeiten zu optimieren, sondern zwei Schritte zurückzugehen und die Informationsverarbeitungsmethoden von Mitarbeitern zu identifizieren, zu beobachten und zu beschreiben.

Führungskräfte und die einzelnen Mitarbeiter sind daher aufgefordert, sich Hilfsmittel zu erarbeiten, um das persönliche Wissensmanagement zu verbessern. Jeder Einzelne sollte aktuelle Verarbeitungs-, Organisations- und Strukturierungsmethoden kennen und nutzen lernen. Er muss wissen, wie er mit seinem Wissen arbeiten kann, wie er Wissen vermittelt und aufbereitet. Die Unternehmensführung kann diese individuellen Perspektiven in ein ganzheitliches Konzept integrieren, um die notwendige Flexibilisierung und Dynamisierung der Organisationsstruktur zu meistern. Nur so können sich Unternehmen optimal auf die sich wandelnden Kunden- und Marktsegmente vorbereiten.



Ihr

Oliver Lehnert