

Publikation zu dem Thema  
**Wissensmanagement**



# Wissensmanagement

Die Zahl der Erwerbstätigen wird nach einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Jahr 2030 auf 39,2 Mio. Menschen zurückgehen, während sie zurzeit bei ca. 44,8 Mio. Menschen liegt. Der Wegfall von 5 Mio. Beschäftigten im Arbeitsmarkt ist einem demografischen Wandel geschuldet, der unter Umständen durch Zuwanderung aufgefangen werden kann. Was dadurch nicht aufgefangen werden wird, ist der Wegfall von Wissen. Die Menschen die bis 2030 in den Ruhestand gehen, nehmen ihr Wissen mit, sofern es nicht gesammelt und weitergegeben wird.

Schriftlich festgehaltene Buchhaltung ist danach ausgelegt Wissen zu horten, damit es nicht verloren geht. Der Vorteil ist hier, dass das Wissen der Bücher nicht einfach verloren geht. Jeder Mensch sammelt unterschiedliche Erfahrungen im Laufe seines Lebens. Ob im Privaten-Kontext oder Arbeitskontext, jeder Mensch hat Erfahrungswissen. Das bedeutet gleichzeitig auch, wenn die einzelnen Personen ihr Erfahrungswissen im Unternehmen nicht weitergeben, dann geht es verloren. An dieser Stelle setzt das Wissensmanagement als zukunftsorientierte Aufgabe an, damit Erfahrungswissen nicht verloren geht, sondern gesammelt wird und somit anderen zur Verfügung gestellt wird.

- Aufschreiben,
- weitergeben,
- abspeichern

sind die Optionen wie Wissen transportiert und bewahrt werden kann. Dies kann umgesetzt werden, in dem eine Wissensplattform aufgebaut wird, wo das Wissen gesammelt und abgespeichert werden kann. An dieser Stelle tritt dir Frage in den Vordergrund: Geben Menschen ihr Erfahrungswissen einfach so weiter? Wenn nein, wie kann man sie davon überzeugen es zu tun?

- Das ist nicht so wichtig.
- Dafür habe ich jetzt keine Zeit.
- Das kann man keinem erklären.

Das könnten Antworten auf die Frage sein, wenn sie jemanden bitten eine Vorgehensweise zu erklären. Neben dem erlernten Fachwissen haben sich Fachleute in ihrer Praxiserfahrung auch persönliche Hilfestellungen und Methoden angeeignet, die ihnen ihr Arbeitsalltag vereinfacht. So greifen sie auf oft unbewusste Standardisierungen zurück, die in einem Qualitätssystem vielleicht nicht vorgesehen waren. Die individuellen Strategien helfen dabei, Arbeitsabläufe zügig zu gestalten und ohne große Fehlerquote zu durchlaufen. Wenn jemand Neues in die Routinearbeit einsteigen will, so kann das zu einem Durcheinander führen, da er/sie mit den individuell angepassten Strategien nicht vertraut ist.

# Wissensmanagement

Wissensmanagement ist nicht nur eine Frage der schnellen Veränderungen eines dynamischen Arbeitsfeldes. Auch im Rahmen der zunehmenden Flexibilität von Beschäftigten, bei Krankheiten, Urlauben, Sabbaticals oder plötzlichen Todesfällen müssen Arbeitsplätze von anderen übernommen werden. Eine Einarbeitung wird kompliziert und langwierig, je weniger Wissen von den Arbeitsstrategien des Vorgängers/ der Vorgängerin vorhanden sind.

Bevor eine Wissensplattform eingeführt werden kann, muss sich ein Unternehmen überlegen, welche Kategorien im Wissensmanagements aufgestellt sein sollen. Um die Kategorien von Wissen zu bestimmen, braucht es eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe im Unternehmen. Ob Kategorien richtig gewählt wurden, zeigt sich im Laufe der Testphase und können flexibel angepasst werden.

Fachliche Anforderungen verändern sich im Lauf von Forschung und Entwicklung. Diese Informationen werden von Menschen ins Unternehmen getragen. Dabei kann es sich um externe Spezialisten handeln oder auch um Studierende, die neues Wissen mitbringen. Das kann zur Folge haben, dass akademisches Fachwissen mit alltäglichem Erfahrungswissen nicht zwangsläufig konformgeht. So können im Unternehmen Konflikte zwischen MitarbeiterInnen entstehen, wenn es keine gemeinsame Basis von Handlungsstrategien gibt und keine Anleitung von außen.

*TIPP: Wenn Sie MitarbeiterInnen neu einstellen, dann nutzen Sie die Methode des Tandems als Einstieg und Einblick in die Unternehmensstrukturen. Dann können neue MitarbeiterInnen die Anforderungen des Feldes kennenlernen, sowie die Arbeitsstrategien von anderen MitarbeiterInnen, die schon Erfahrungen gesammelt haben. Das hat zusätzlich den Vorteil, dass die anderen MitarbeiterInnen sich nicht übergangen fühlen und sie sich selber in der Verantwortung sehen.*

Um Wissen in Unternehmen zu sammeln und für andere aufzubereiten, braucht es nicht nur einen interdisziplinären Blick auf die Prozesse, sondern auch eine federführende Verantwortung. Die Leitung für den Aufbau und die Kontrolle der Wissensmanagement-Prozesse braucht daher eine Führungskraft. Jemand muss die Fäden zusammenführen, alle Beteiligten motivieren und die Ergebnisse sammeln. Diese wiederum müssen in der Praxis überprüft werden, damit sie weiterhin nutzbar sind. Da Wissen sich ständig entwickelt, erweitert und auch verändert, ist ein funktionierendes Wissensmanagement eine Aufgabe, die niemals endet.

Bei Interesse an dem Seminar und an näheren Informationen kontaktieren Sie und gerne oder schauen direkt auf der Website nach unter:

<https://www.kitzmann.biz/seminare/seminaruebersicht/arbeitstechniken-und-organisation/wissensmanagement/>