

Personalien

Und was ist, wenn alle gehen? Wie halten Sie das Wissen im Unternehmen lebendig, Frau BÜCHSE...

Laut einer Jahresstatistik des GdW werden in den nächsten Jahren ca. 10.000 Stellen in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft frei. Das sind gute Nachrichten für den Arbeitsmarkt und für die Branche. Und es stellt sie vor einige Herausforderungen. Eine davon ist der Wissenstransfer erfahrener Mitarbeiter/innen an die neuen Kolleg/innen, denn eine Vielzahl dieser Stellen entsteht durch altersbedingtes Ausscheiden. Und das kommt ja bekanntlich so plötzlich wie Weihnachten. Ehe man sich's versieht steht der Abschied vor der Tür und durch diese entweicht meistens auch geschäftsrelevantes Wissen. Aber nicht nur durch den demografischen Wandel wird es immer schwieriger, Wissen aktiv verfügbar zu halten, auch durch die zunehmende Fluktuation der Träger/innen von Schlüsselpositionen.



Cordula BÜCHSE, Foto Tidenhub

mein Wissen in dem Augenblick aktiv und trägt zur Wertschöpfung bei, in dem sie es aufnimmt, versteht, dabei mitdenkt und es vielleicht sogar erweitert. Statt Wissen zu managen sollte es darum gehen, es in lebendigen Prozessen zu teilen. Der amerikanische Autohersteller Tesla ging sogar soweit, seine eigenen Patente zu veröffentlichen und damit zu verschenken, in der Hoffnung die technische Weiterentwicklung durch den Netzwerkaustausch weiter zu treiben.

Ein solcher Umgang mit Wissen bedingt im Vergleich zu unserer Einstellung vor noch einigen Jahren eine völlig neue Haltung – und neue Kommunikationsmittel.

Woran liegt es, dass wir immer wieder in die Wissensfalle tappen und damit in beträchtlichem Maße wirtschaftlichen Schaden in Kauf nehmen? Der Ruf nach Dokumentation, z. B. in unternehmensinternen WiKis oder anderen Datenbanken ist laut und verständlich. Allein er verhält oft, denn mal ganz ehrlich: wer hat die Zeit und Muße, sich zusätzlich zum Tagesgeschäft mit trockener Dokumentation zu beschäftigen? Dazu kommt, dass abgelegtes Wissen eben auch abgelegt ist, in Archiven oder Dokumentenstrukturen, und damit nicht mehr lebendig. Wem nützt es dann?

Wie kann Wissen im Unternehmen lebendig bleiben?

Wissen wird dann wertvoll, wenn es geteilt und mit anderem Wissen, Ideen und Erfahrungen in Verbindung gebracht wird. Wenn ich mich mit meiner Kollegin über mein Vorgehen bei einem bestimmten Arbeitsablauf austausche, wird

Zum Weiterlesen:

DIE WOHNUNG-SWIRTSCHAFT, Heft 5/2012

(Fraunhofer Institut, Internetseite: <http://blog.iao.fraunhofer.de/kommunikation-sdesaster-trotz-top-it-warum-instrumente-zur-zusammenarbeit-so-oft-scheitern/>, gesehen am 12.05.2015

Kerstin Wehner: Die singende Landkarte – Lernen bei den Aborigines, Blog Learnical, www.learnical.com

Harald Schirmer: Lebendiges Wissen – Organisationen als lebendiger Kosmos, Youtube Video, <https://www.youtube.com/watch?v=dzv4BkII8Ic>

Mit dem Wissen ist es ähnlich wie mit der Liebe: es wächst durch Teilung.

Unternehmen tun daher gut daran, den Austausch (auch den informellen) der Mitarbeiter/innen untereinander zu fördern und nicht zu verhindern. Dabei helfen zeitliche, virtuelle und faktische Räume sowie Rituale.

1. Zeitliche Räume

Täglich durchgeführte Stand-Up-Meetings, in denen jede/r berichtet, woran er oder sie gerade arbeitet, was dabei gut läuft und wo es Schwierigkeiten gibt. Alle sind aufgerufen, Ideen für Lösungen beizutragen.

2. Virtuelle Räume

Die meisten Plattformen, die in Unternehmen für Dokumentationen bereit gestellt werden, sind kompliziert, trist und nicht interaktiv. Fast alle Menschen besitzen privat Smartphones oder Tablets und sie nutzen Dienste wie Facebook oder Twitter, Dropbox oder Instagram um sich zu vernetzen und sich über Themen auszutauschen. Wenn die Wissenskommunikation im Unternehmen der Alltagskommunikation sozialer Netze folgt, wird sie lebendiger und selbstverständlicher genutzt.

3. Faktische Räume

Informelle Kommunikation wird unterstützt durch Räume, die eher an den Alltagsgebrauch erinnern als an produktive und effizienzgesteuerte Büroatmosphäre. Denn diese lädt kaum zum kreativen und lebendigen Austausch ein um den es hier geht. Die bewusste Förderung dieser Kommunikation setzt ein hohes Maß an Vertrauen voraus - ein Wert, der zunehmend an Relevanz gewinnt.

4. Rituale

Hier können wir von den Urvölkern Australiens lernen. In einer Kultur ohne Schriftsprache war es immens wichtig, das Wissen von Generation zu Generation lebendig zu halten über den Einsatz sämtlicher Sinnesorgane weiter zu geben. Kurz vor dem Eintritt ins Erwachsenenalter gehen die Aborigines-Jugendlichen mit ihren Großeltern auf eine Reise zur Wurzel der Kultur, dem Berg Uluru. Dort werden über mehrere Wochen die Mythen und Geschichten erzählt, die das Volk ausmachen. Dabei wird getanzt, gemalt, gesungen.

Für den Unternehmenskontext sind diese Mittel des Wissenstransfers möglicherweise nicht akzeptanzfähig. Aber der Grundgedanke, sich ungestört für einige Zeit ‚generationsübergreifend‘ zurückzuziehen und über Geschichten und vielleicht auch andere Sinneskanäle Wissen weiterzugeben ist charmant und lässt sich auf den Arbeitskontext mit etwas Fantasie übertragen.

Unser Umgang mit Wissen wandelt sich also erheblich. Angesichts der zu erwartenden Neueinstellungen haben Unternehmen der Wohnungswirtschaft gute Chancen, sich hier neu zu positionieren und das eine oder andere kommunikative Experiment zu wagen.

Cordula Büchse

Cordula Büchse
TIDENHUB
Schlöperstieg 16
21107 Hamburg
mobil: +49 178 683 28 30
cb@tidenhub-beratung.de
www.tidenhub-beratung.de