Editorial

Lernkultur und Wissensmanagement: Wie Organisationen klüger werden

Der Terminus „Informationsgesellschaft“ ist fester Bestandteil von Reflexionen über das Zusammenleben in der Zeit der IT-Kommunikation. Damit wird einerseits unterstrichen, wie unverzichtbar die Nutzung des unendlichen Volumens am gesellschaftlichen Wissen für Zusammenleben und Arbeitswelt ist. Die intensive Nutzung des Internet hat folgerichtig die Wortneuschöpfung „googeln“ hervorgebracht. Andererseits wird ange-mahnt, der Mensch müsse die Informationsströme sortieren, filtern und selektiv nutzen. Wer sich oft der Suchmaschinen bedient, weiß ein Lied davon zu singen, wie notwendig dies ist.

Der Thementeil dieses Heftes behandelt die Frage, wie in Organisationen Wissen erworben, dokumentiert, weiter gegeben und genutzt wird. Wissensmanagement dient dem Erfolg der Organisation; der Zugang zu diesem Wissen ist zentrale Kompetenzvor-aussetzung der Mitarbeiter. Dazu nehmen die ersten drei Beiträge dieses Heftes Stel-lung:

Jan Schilling und Annette Kluge (*Können Organisationen nicht lernen? Facetten organisationaler Lernkulturen*) widmen sich den Begriffen Lernende Organisationen, organisationales Lernen, Lernkultur und Lernklima. Sie erarbeiten eine Systematik der in Organisationen vorfindbaren bzw. etablierbaren Formen des Lernens in fünf Dimen-sionen: Wer (Personenkreis) lernt was (Inhalte) wie (Methoden) wann (Zeitpunkte und Zeiträume) und wozu (Ziele und Zwecke)? Wir können ergänzen: Wer sind die Initiato-ren des organisationalen Lernens? Wie hoch sind die Kosten? Wer sind die Nutznießer? Wie sieht der Nutzen aus? Wer entscheidet darüber was nützlich ist? Wie ist das Preis-Leistungs-Verhältnis? Schilling und Kluge definieren die Lernkultur eines Unterneh-mens als Teil seiner Organisationskultur: Sie hat eine Binnen- und Außenwirkung und kann demgemäß in ihrer Bedeutung nicht ausschließlich an Rentabilitätskriterien ge-messen werden.

Rudolf-Christian Hanschitz (*Innerbetriebliche Dokumentation - Was ist das?*) be-ginnt mit einem historischen Rekurs auf das Modell der klassischen doppelten Buchfüh-rung, die 1494 erstmalig schriftlich dokumentiert ist. Er definiert zugängliche Daten, In-formationen und Wissensbestände als kollektives Gedächtnis von Organisationen und Gesellschaft. Als Typen von Wissen unterscheidet er Deutungswissen, Produktwissen, gesellschaftliches Wissen, Führungswissen, Expertenwissen, Milieuwissen, zusätzliches Wissen und Nichtwissen. Den Prozess des Wissenstransfers beschreibt er als Verge-meinschaftung, die die Handlungskompetenz von Organisationen sichert und erhöht.

Susanne Mingers (*Wissen managen in Wirtschaftsunternehmen*) untersucht, wie im Arbeitsleben mit Wissen umgegangen wird und umgegangen werden kann. Sie unter-scheidet Daten, Informationen, Wissen und Expertise, betont aber, dass nur im konkre-ten Kontext entschieden werden kann, welche Datenquelle was davon ist. Sie nennt In-

strumente zur Wissensgenerierung, -speicherung und -reflexion und weißt nach, wie qualifiziertes Wissensmanagement sich vorteilhaft auf Ökonomie, Produktqualität und Mitarbeitermotivation auswirken kann. Sie erwähnt auch Probleme, die in der Praxis des Wissensmanagement auftreten können. Wissen ist Macht - Wissen zur Verfügung zu stellen kann Machtverlust nach sich ziehen; es gibt Datenfriedhöfe; neues Wissen gefährdet liebgewonnen Routinen und wird manchmal auf Widerstand stoßen. Der Schlusssatz von Susanne Mingers Artikel kann als Einladung an die Leserinnen und Leser gelten: „Mögliche Scheiterfallen wie auch Lösungshinweise vor Augen, so zeigt die Praxis, erhöhen die Aussicht auf Erfolg, und gerade dieser sei den Wissensmanagement-Pionieren gewünscht.“

Jörg Fengler