

Häufigste Fehler und Wissensbarrieren in Betrieben

- Das Top-Management unterstützt Verantwortliche zu wenig; dadurch bleibt diesen nicht genügend Freiraum, um neben ihrem Tagesgeschäft ein Wissensprojekt verantwortungsvoll zu leiten.
- Es fehlt das Bewusstsein, dass sich die Mitarbeiter für die Integration von Wissensmanagement in ein neues, komplexes Gebiet einarbeiten müssen: Systeme, Prozesse und Unternehmenskultur sind davon betroffen.
- Einseitige Technikausrichtung: Wissensmanagement wird auf Informationstechnologie reduziert; vernachlässigt wird die Führungsproblematik, die es mit dem Verhalten, den Prozessen und den Strukturen im Unternehmen zu tun hat.
- Die Führungskultur ist Wissens hemmend oder sogar feindlich.
- Wissensmanagement wird nicht als bewusster, systematisch gestalteter und geordneter Prozess betrieben.
- Die Art und Weise, wie ein Mitarbeiter mit Wissen umgeht, hat keinen Einfluss auf seine Karriere.
- Wissensziele erscheinen nicht als Führungsinstrumente und nicht in den Zielvereinbarungen; dementsprechend wird keine Aufwandsvergütung gewährt, und es gibt kaum Anreize für Leistungen im Bereich Wissensgestaltung.
- Wissensmanagement wird zu wenig vermarktet hinsichtlich Idee, Nutzen und Anwendung; Verbesserungen werden nicht gemessen und auch nicht belohnt. Weil das Unternehmen den Nutzen des Wissensmanagements nicht deutlich kommuniziert, erkennen die Mitarbeiter den Nutzen des Wissens nicht – es wird daher auch nicht genutzt. Die Folge: Wissen liegt brach.
- Wissensbedürfnisse sind nicht transparent dargelegt.
- Es ist nicht geregelt, wer verantwortlich ist, und folglich fühlt sich kein Mitarbeiter für die Wissensgestaltung zuständig.
- Der Wissensfluss wird gestoppt durch Bürokratie im Betrieb, aufgeblähte Hierarchie, hohe Arbeitsteiligkeit und Fremdkontrolle.
- Es sind zu wenig Zeit, Geld, Personal vorhanden, um die ehrgeizigen Wissensziele zu erreichen; die Verantwortlichen sollen handeln ohne Kosten zu verursachen.
- Kurzfristiges Kostendenken überschattet die langfristig erzielbaren Einsparungen, die die optimierten Abläufe bewirken sollen.

- Fehlende Erfahrung mit Wissensmanagement; hinzu kommt die Notwendigkeit, ungewohnte Entscheidungen mit unbekanntem Auswirkungen treffen zu müssen.
- Das Thema Datenschutz wird fahrlässig behandelt.
- Die Mitarbeiter stören sich an der zusätzlichen Belastung; sie sind nicht darüber informiert, was noch alles auf sie zukommt und wie sie dies bewältigen können.
- Die Konkurrenz (und auch Headhunter) erfahren vom hauseigenen Umgang mit Wissen.

(Nach: Herbst, Dieter. Erfolgsfaktor Wissensmanagement. Berlin, 2000: Cornelsen, S. 186)