

Werner Bünnagel

Wissen vernetzen – Potenziale fördern



© Gerd Altmann / PIXELIO – www.pixelio.de

Kurz gefasst:

- Wissensvernetzung ist ein Instrument zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.
- Im „Zukunftscamp“ werden bekannte Formate mit neuen Veranstaltungsformen gemischt.
- Eine Einbettung der Veranstaltung in die Organisationsentwicklung und die Zukunftsstrategie ist essenziell.
- Die Gestaltung der Wirkungsbereiche verdeutlicht den operativen Charakter in der Konzeption.

Es gibt bereits eine Vielzahl von Veranstaltungsformaten, man muss keine neuen erfinden, um Teilnehmer zu vernetzen. Was jedoch noch oft fehlt, ist das Bewusstsein für die Wissensvernetzung als Instrument zur Stärkung der Wettbewerbsposition und für die Multifunktionalität von Veranstaltungen. Mit der Reihe „Zukunftscamp“ ist bei der DGB Rechtsschutz GmbH eine Dynamisierung initiiert worden, die insbesondere die kollektive Wissensnutzung sowie die gemeinschaftliche Wissensarbeit stärken soll. Dabei stehen der lebendige Wissenstransfer und die Generierung von Impulsen im Vordergrund. Die Mischung traditioneller wie moderner Formate erwies sich als äußerst bedarfskonform. Denn längst ist bewusst, dass die bloße Informationsvermittlung oder der isolierte Workshop wenig Wissensbewegung hinterlassen. Für heterogene Teilnehmergruppen liegt es nahe, bekannte wie vertraute Formate mit neuen, modernen Veranstaltungsformen zu mischen.

Im „Zukunftscamp“ setzt man auf Dynamik und Modernität: Die Expertenvorträge wechseln sich mit offenen Workshops ab, die Vorträge erhalten durch Moderation und anschließendem Plenum interaktive Momente und schaffen eine engere Anbindung der Themen an die Zuhörer. Außerdem sind die Workshops weder separierte, abgeschlossene Einheiten, noch zeitlich hintereinander

angeordnet. Gerade bei den Workshops soll der Camp-Charakter, die offene Form, durchdringen. Sie finden parallel und in durchgängigen Räumen statt. Oder sie werden in einem Raum abgehalten, wo – wie auf einem Marktplatz – mehrere Thementische dargeboten werden. Somit will man gewährleisten, dass die Teilnehmer Einblick in die Arbeit der anderen gewinnen. Es ist sogar erwünscht, dass sie während der Workshops auf Wanderschaft gehen, beobachten, wie die anderen Problemlösungen erarbeiten, und sich Impulse für den eigenen Workshop holen.

Einbettung im Vordergrund

Die eigentliche Neuerung des betrieblichen Bildungsmanagements: Es ist gemäß der Konzeption der gesamten Reihe vorgesehen, eine Einbettung der Veranstaltung sicherzustellen. Im Hinblick auf das Zukunftscamp hat man folgende Ankerpunkte gesetzt: Kollektivität, Nachhaltigkeit, Bindung, Employer Branding, Wissenswirtschaft, Vernetzung, Perspektive und Anreiz, Personalentwicklung, Strategie, Ideenmanagement.

Wissen vernetzen, muss strategisches Programm sein, will man der uns umgebenden Dynamik gerecht werden. Vernetzung muss jedoch genauso strategisch betrieben werden. Es reicht nicht aus, den Wirkungshorizont zu beschreiben, sondern man muss auch die Wirkungsbereiche bewusst, strukturiert und zielgerichtet gestalten. Auch in Zukunft

werden viele Qualifizierungsmaßnahmen fokussiert bleiben, indem sie z. B. darauf ausgerichtet sind, nur ausgewählte, fachspezifische Inhalte zu vermitteln. Nichtsdestotrotz muss die Multifunktionalität von Bildungsveranstaltungen in der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung an Bedeutung gewinnen. Denn nicht nur die oft beschworene Dynamik von Wandel und Entwicklung erfordert ein Umdenken. Auch die wachsende Vielfalt an Qualifizierungsanforderungen, die voranschreitende Individualisierung und der Zwang zur Optimierung verlangen ein Umdenken im Bildungs- und im Wissensmanagement.

Formate sprengen

Die Bedarfskonformität und der Anspruch, die Teilnehmer einer Veranstaltung zu erreichen, fordern die Kreativität und das (Selbst-)Bewusstsein der Veranstalter, auch einmal von Gewohntem loszulassen. Doch noch weitaus wichtiger für alle Formate betrieblicher Veranstaltungen sowie Weiterbildungen ist die Einbettung. Es reicht nicht, pauschale Ziele zu setzen und Transfer zu sichern, indem Frage-/Bewertungsbogen verteilt werden. Den Wirkungsbereich definieren und diesen über die Veranstaltung hinaus zu erweitern, das sind gleichfalls Grundpfeiler professionellen Veranstaltungsmanagements und moderner Wissenswirtschaft.

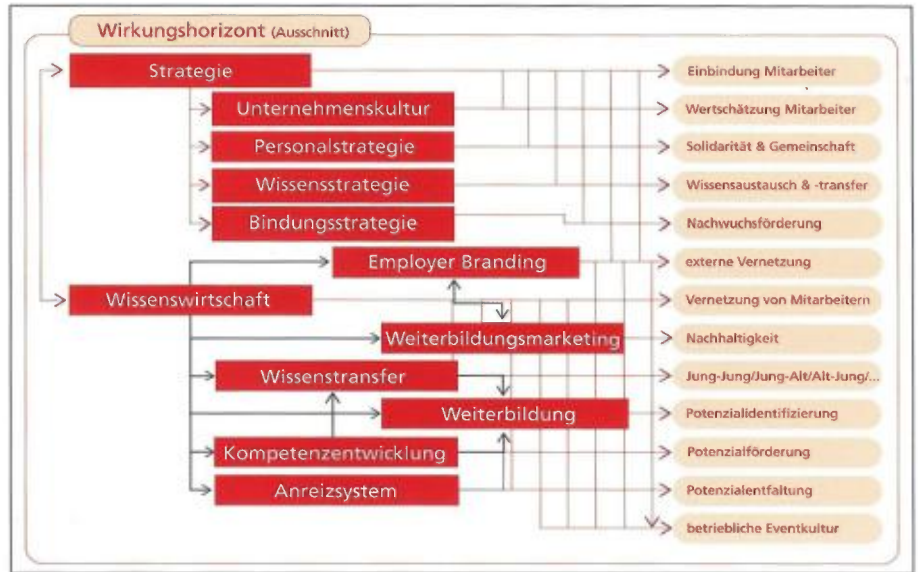
Das „Zukunftscamp“ beansprucht weder Originalität noch Einmaligkeit. Hier

staltung war ganz im Sinne der Multifunktionalität, neben der Vermittlung von Kollektivität gleichzeitig eine Erfahrung von Vorstellungen wie Arbeitsweisen des anderen außerhalb der gewohnten Arbeitssituation.

Ausgetretene Pfade verlassen

Eine strukturiert unstrukturierte Vorgehensweise fordert auf, die Multifunktionalität von Veranstaltungen ernst zu nehmen und das Potenzial der Mehrdimensionalität auszuschöpfen. Dies muss allerdings aktiv strukturiert werden, um den Teilnehmern die Freiheit zur eigenen Entscheidung, zur Selbststeuerung sowie zur Selbstentfaltung in einer Umgebung mit wenigen Vorgaben zu bieten. Jede Form von Veranstaltung offeriert ein Bündel von Wirkungsmöglichkeiten, es ist allerdings hin und wieder etwas Kreativität und Initiative erforderlich, will man ausgetretene Pfade verlassen. Jedenfalls wird es wohl kaum gelingen, Wissensvernetzung mit einem stereotypen Weiterbildungsprogramm herbeizuführen. Die Freiheit, selbst zu entscheiden, ist ein humanistischer Ansatz, der Personalentwicklung menschlicher machen soll. Die DGB Rechtsschutz GmbH ist angetreten, um diesem Ideal Vorschub zu leisten und auf diese Weise Vorbild zu sein.

Die neuen Generationen in den Unternehmen sind mehr denn je gefordert, ihre Impulse und ihre Ideen in die Zukunftsgestaltung einer Unternehmung einfließen zu lassen. Vielleicht ist es aber auch die Führung, die dieses Sich-Einbringen nicht nur tolerieren, sondern fördern muss. Die Forderung an die Mitarbeiter, mitzugestalten und Verantwortung zu übernehmen, bleibt eine leere Worthülse, wenn sie spüren, dass nicht Ernsthaftigkeit hinter solchen Parolen steht. Schwierig wird es mit der ernst gemeinten Umsetzung, wenn konkrete, operative Maßnahmen folgen müssen. Hierin besteht eine ganz besondere Herausforderung. Wie viele Betriebsversammlungen, wie viele Führungskräfte-tagungen beanspruchen die Fähigkeit der Teilnehmer, den Kampf gegen die Schläfrigkeit zu gewinnen. Es ist bestimmt nicht nur die Selbstverliebtheit mancher Redner, vielmehr ist es eine Art



Multifunktionalität und Wirkungsbereiche

Unvermögen, sich auf veränderte Gegebenheiten einzustellen.

Zukunft mit Dynamisierungsmodellen sichern

Junge Mitarbeiter mögen zwar gern zuhören, aber sie wollen genauso mitwirken, wollen eigene Ideen verwirklichen. Somit sind wir inmitten eines modernen und professionellen Veranstaltungsmanagements, das Zielgruppenorientierung und Multifunktionalität von Veranstaltungen fest im Blick hat. Unternehmens- sowie Personalentwicklung machen eine gewisse Neuausrichtung unabdingbar, sofern man bisher auf stabile Umgebungsvariablen gesetzt hat. Tagungen und Mitarbeitertreffen dürfen nicht länger monotones Abarbeiten von Tagesordnungspunkten sein. Dennoch muss nicht jede betriebliche (Groß-)Veranstaltung ein hypermodernes Open-Space-Treffen sein. Auf der anderen Seite bieten diese, insbesondere in Amerika erprobten Großveranstaltungsmuster, ein immenses Potenzial für die Gestaltung. Sie offerieren Optionen, die traditionelle Elemente mit interaktiven Handlungsmöglichkeiten verbinden. Es ist wie so oft eine Mischung aus erfolgreichen Komponenten, Best-Practice-Bausteinen mit traditionellen Mustern, die den Erfolg gewährleisten.

Vergleichbar mit der Situation vieler anderer Unternehmen, sieht sich die

DGB Rechtsschutz GmbH herausgefordert, Dynamisierungsmodelle für die Zukunftssicherung zu entwickeln. Selbst wenn inhaltlich wie ideologisch Unterschiede bei der Ausrichtung einer Unternehmung offenbar sein können, bleiben am Ende Strukturen und Systemkomponenten, die übergreifen sowie allgemeingültig sind.



Der Autor:

Dr. Werner Bünnagel ist selbstständiger Organisations- und Personalentwickler sowie Coach für Führungskräfte. Seine langjährigen Erfahrungen hat er im Konzept einer modernen Wissenswirtschaft zusammengefasst. Flexibilisierung der Mitarbeiter, selbstorganisiertes Lernen und Dynamisierung in der Organisationsentwicklung sind dabei wichtige Eckpunkte.

buennagel@wissensmanagement.net