

Österreichs Hürdenlauf zur Wissensgesellschaft

Fachleute aus Forschung und Wirtschaft diskutierten beim 4. PWM Wissensgespräch am 16. November im Techgate Vienna, die im Bildungssystem und in Unternehmen notwendigen Änderungen auf dem Weg zur Wissensgesellschaft.

Österreichs Startposition und mögliche Ziele und Hindernisse im globalen Wissenswettbewerb, skizzierten Führungspersönlichkeiten aus Wirtschaft und Forschung am Beispiel ihrer beruflichen Erfahrungen mit Krisen, Umbrüchen und neuen Erfolgsstrategien. Günter Haring, Dekan der Fakultät für Informatik der Uni Wien, Monika Kircher-Kohl, Vorstandsmitglied bei Infineon, Bruno Hribernik, Forschungsleiter von Böhler Uddeholm und der Moderator und Wissensmanagement-Experte Günther Koch entwarfen außerdem Szenarien einer künftigen Wissensgesellschaft. Essentiell dafür sind soziale Strukturen, lebenslanges Lernen und Innovationsfreude durch Neugier und Flexibilität zu fördern.

Neue Jobprofile

Monika Kircher-Kohl zeigte die Bedeutung von Wissensmanagement für den Wissenswettbewerb am Beispiel der Entwicklung von Infineon Österreich – vom Montagestandort für Halbleitertechnologie hin zu einem Unternehmen mit 800 Forschungsarbeitsplätzen in Österreich und einem Akademikeranteil von 30 Prozent – auf. „Die Investitionen treten gegenüber der Teamarbeit etwas in den Hintergrund. Es geht darum, die richtigen Menschen zu begeistern und zu rekrutieren.“ Im Sinne der internationalen Zusammenarbeit im Team, beschäftigt Infineon heute am Standort Villach Menschen aus 35 Nationen mit 19 unterschiedlichen Muttersprachen. Entsprechend der sich wandelnden Arbeitssituationen mit immer neuen Lernwelten, würden soziale und interkulturelle Fähigkeiten, den Stellenwert der Machtinstrumente ersetzen. Kircher-Kohl betont: „Wenn wir diesen Wandel nicht schaffen, verlieren wir den Wissenswettbewerb.“

Günter Haring schilderte parallel dazu die Situation und Rolle der Universitäten auf dem Weg zur Wissensgesellschaft: „Die Universitäten waren bekannt für große Freiräume. Im Laufe der Jahre entwickelten sich in den Universitäten unterschiedliche Kulturen.“ 2002 wurden die Hochschulen in die volle Autonomie entlassen, mit der Konsequenz der Umstellung einer Organisation, die nichts mit der Praxis für Unternehmen zu tun habe. „Nun war man damit konfrontiert Prozesse zu modellieren, das Finanzwesen zu strukturieren und die Kulturen umzuwandeln.“ Die Fakultät für Informatik habe die Vorgabe, sich nunmehr vernetzt mit anderen Bereichen und nicht mehr nur als eigene Wissenschaft zu verstehen. Absolventen seien Informatiker mit Lösungskompetenz, wie z.B. in Medizininformatik oder scientific computing. Für Haring ist das ein richtiger Schritt. „Probleme sind nicht mehr eindimensional lösbar, sondern in Wechselwirkung der Wissenschaften unterschiedlicher Ausrichtung,“ erklärt er die Bedeutung der Transdisziplinarität.

Der Rektor der Universität Wien, Georg Winckler, wolle eine Forschungsuniversität, die im Raum Europa in der Topliga mitspielen könne. Dazu müssten die besten Leute nach Wien geholt werden. Ob das gelinge, sei wiederum eine Frage der Rahmenbedingungen. Der Kampf um Talente sei ein weltweiter, den der gewinne, der die besten Umweltbedingungen biete. „Spitzenleute ziehen Spitzenleute an. Top ausgebildete Absolventen ziehen Unternehmen an,“ beschreibt Haring ein mögliches Erfolgsrezept für Österreich im globalen Wissenswettbewerb.

Richtige und falsche Fragen machen innovativ

Bruno Hibernik erzählte, wie Böhler-Uddeholm auf die sich ändernden Rahmenbedingungen reagiert habe: „Vor 16 Jahren war Böhler in Kapfenberg pleite. Uns war klar, es kann nur über die soft facts, die Veränderung in den Köpfen, gehen.“ Seit den 90er Jahren sei Wissensmanagement ein fixer Unternehmensbestandteil. „Es gibt tolles Wissen in Österreich, aber schlechte Umsetzer,“ fordert Hibernik ein solches Umdenken auch für Österreich. Darüber hinaus sei dies weltweit nötig: „Die drei reichsten Amerikaner haben mehr Geld, als eine Milliarde Menschen. Die Frage ist, betrachten wir die Dinge richtig? Wir denken an Deck des Schiffes nach, ob wir die Liegestühle einen Meter verschieben sollen – und dabei übersehen wir die Eisberge.“

Kircher-Kohl vertiefte die Frage der richtigen Umsetzung: „Was glauben wir zu wissen und was machen wir daraus? Gehen wir den Dingen an die Wurzel bzw. an die Ursachen, oder suchen wir nach oberflächlichen, eingeschränkten Lösungen?“ Wissensmanagement beginne mit der Suche nach den richtigen Fragen. Neben der Fragestellung sei der konstruktive Umgang mit Fehlern zentral für Lernprozess und Umsetzung. Eine Null-Fehler-Kultur sei dann erfolgreich, wenn jeder aufgetauchte Fehler als Optimierungschance gesehen wird. Eine Schwäche Österreichs sei das Schulsystem, das die repetitive Wiedergabe von Wissen generiere und Kindern früh das Fragen abgewöhne.

Moderator Günter Koch, der gemeinsam mit Ursula Schneider, Dekanin der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz, die Wissensbilanz für ARC Seibersdorf entwickelt hat, fasste mit einer Frage zusammen: „Kann man das so sehen, dass in einem hochkulturellen Umfeld kein Diskurs, sondern Wiederholung entsteht?“

Hibernik gab ihm recht: „Stolz auf die Kultur macht resistent gegen Wandel.“ Er zeichnete für Österreichs Zukunft ohne Innovationswillen ein düsteres Szenario. Böhler Uddeholm sei in Kapfenberg nach der drohenden Pleite erfolgreich gewesen, weil ein Großteil aller Arbeitnehmer pensioniert worden war. Durch neue Köpfe sei eine Profitsteigerung gelungen. Gleichzeitig sei aber auch wertvolles Wissen verloren gegangen. „Unser Wohlstand kann sich mehren, wir müssen aber aktiv reagieren.“ Mit den Worten des Unternehmensgründers Alfred Böhler pointiert Hibernik: „Wir müssen uns gewaltig ändern, damit alles gleich bleibt.“

Aus Krisen und altem Wissen für die Zukunft lernen

Haring ergänzte zur Null-Fehler-Kultur: „Amerikaner gehen mit Fehlern anders um, das ermöglicht ihnen auch andere zwischenmenschliche Beziehungen. Gehen wir mit den alten Menschen richtig um? Scheiden sie nicht zu plötzlich aus dem Produktionsprozess aus? Wäre es nicht wichtig, gemeinsam mit Jungen die richtige Mischung für den Innovationsprozess zu haben?“ Wie Innovation funktioniere, sollte Studierenden beigebracht werden. „Wir müssen ihnen einen Zugang zum innovativen Denken mitgeben, wir fordern sie nicht genügend heraus, Ideen zu entwickeln. Wir sollten sie auch scheitern und lernen lassen, mit Fehlern umzugehen.“

„Bildung und lebenslanges Lernen sind zentral, wir müssen Leute befähigen, weiter zu arbeiten. Richtige Fragen sind z.B.: Wo sind die Nischen? Wie fördern wir Frauen?“ schlug auch Hibernik als Maßnahmen für den Wissenswettbewerb vor. Böhler-Uddeholm bilde weiter. Da heute Arbeitsplätze nicht mehr lebenslang garantiert werden könnten, müsse man die Arbeitnehmer fit halten, damit sie auch anderswo bestehen könnten. Angesichts der rückläufigen Demografie müssten die Potenziale aller Altersgruppen genutzt werden.

Günter Koch machte die wirtschaftliche Notwendigkeit zur Vision: „Es geht darum, das Zusammenspiel vieler gesellschaftlicher Phänomene zu gestalten. Wir müssen Methoden entwickeln, z.B. auch Nichtakademiker mit einzubeziehen. Wir brauchen ein neues Gesellschaftsmodell.“

Kircher-Kohl unterstrich ebenfalls die Wichtigkeit der sozialen Faktoren in der entstehenden Wissensgesellschaft: Je komplexer Systeme würden, desto mehr müsse man wirtschaftliches Handeln in soziale Strukturen einbetten. Diversity beziehe sie auch auf die Vielfalt der Altersstufen. „Wenn es eine Firma schafft, die besten Seiten der Persönlichkeiten von 20 und 50 jährigen zu verbinden, kann nichts Besseres passieren. Die Systeme sind viel zu starr. Das liege daran, dass Europäer extrem vergangenheitsorientiert seien, statt nach vorne zu schauen und die Chancen zu nützen.“ Kircher-Kohl verglich die Wachstumsfaktoren von niedrig entwickelten Nationen, deren Wirtschaftswachstum stark von den Rohstoffen abhängt, mit höher entwickelten Staaten: „Forschung, Innovation und Bildung werden immer wichtiger, wir sehen sie aber als Kostenfaktoren. Wir haben das Thema völlig falsch besetzt.“ Aber es gäbe Beispiele dafür, dass wenn aus einer Krise gelernt wird, dies auch nachhaltig sei. Dementsprechend müsse man herauskristallisieren, welche Kernbereiche Europa besser beherrsche, als z.B. China oder Indien. Positives Beispiel sei die Automobilindustrie. Je intelligenter die Systeme geworden seien, desto besser sei Europas Position am Weltmarkt geworden. Im Maschinenbau dagegen habe man diesen Schritt hin zu intelligenten Maschinen nicht geschafft. Pro Jahr müsse Infineon allein für das Villacher Werk 70 Millionen Euro in Maschinen, importiert aus den USA und Japan investieren. China habe mehr Akademiker im technischen Bereich als Europa und die USA zusammen. Es gehe also auch um einen Wettkampf bei höherer Wertschöpfung.

Bildung und Macht für alle

Hibernik bestätigte die Starrheit von Systemen als Innovation bremsend: „Politiker und Staat sind reaktiv, sie sind gut im Aufgreifen von Ideen. In Österreich ist das Obrigkeitsdenken groß, aber der Staat wird nichts von selbst erfinden.“ Auch Haring setzt auf eine größere Eigenverantwortlichkeit des Individuums: „Wir wissen noch nicht einmal wo wir hin wollen. Wer fühlt sich für globale Probleme zuständig? Es liegt am Einzelnen. Wie ist dessen Rolle als Privatmensch, wie agiert er im Arbeitsumfeld? Der Weg geht über kleine Situationen und Schritte Einzelner.“

Kircher-Kohl zog Resümee: „Wir sollten eine Feedbackkultur entwickeln und unsere Stärken ausbauen.“ Die alten Systeme entsprächen nicht mehr den aktuellen Anforderungen. Arbeit werde noch immer in Stunden gemessen, statt Ergebnis orientiert beurteilt zu werden. Bildung sei der Faktor, der die Demokratie sichere. Vor allem die Erstausbildung ist nach Kircher-Kohl für eine Durchlässigkeit der Gesellschaft und für den Wissenswettbewerb wichtig: „Wir können uns nicht leisten, dass 70.000 Menschen in Österreich ohne Abschluss sind.“

Rückfragehinweis:

Mag. Andrea Kirschbichler
Sprecherin Plattform Wissensmanagement
c/o Wissenschaftszentrum Wien
Strozzigasse 10/16
A-1080 Wien

Tel.: +43 (0)1 405 55 38-13, Fax: +43 (0)1 405 55 38-25, Mail: office@pwm.at,

Web: www.pwm.at