

Wissensvermittlung: kein Luxus, sondern Überlebensstrategie



Wissen ist Macht – und zwar geteilte

„Wissensvermittlung“ im Berufsalltag klingt nach Pädagogen-Deutsch oder Schulungspflicht – dabei geht es um nichts Geringeres als das Überleben von Organisationen im digitalen Zeitalter. Studien zeigen: Rund 40 % des betrieblichen Wissens gehen verloren, wenn erfahrene Mitarbeitende ohne strukturierte Übergabe in Rente gehen (Quelle: Fraunhofer IAO). Gleichzeitig geben 80 % der Beschäftigten an, dass sie ihr Wissen „eher nebenbei“ weitergeben – oder eben gar nicht.

Das Problem: Implizites Wissen – auch Erfahrungswissen genannt – ist der Schatz der alten Hasen. Wie man mit schwierigen Kunden (und Chefs) umgeht, was bei internen Abläufen zu beachten ist, welche Entscheidungen intern „eigentlich“ funktionieren – das steht in keiner Akte. Nur explizites Wissen, das dokumentiert, abrufbar, speicherbar ist, schafft eine verlässliche Wissensbasis für alle. Doch in der Praxis? Implizites Wissen bleibt (zu) oft genau dort, wo es entsteht: im Kopf.

Lern-Typen und Lern-Wege – nicht alle schlucken Kreide

Wenn es um Wissensvermittlung geht, reicht ein PDF-Handbuch nicht mehr aus. Menschen lernen unterschiedlich. Visuelle Typen brauchen Grafiken, Diagramme, Videos. Auditive lernen durch Zuhören, Diskutieren, Erklären. Motorische durch Ausprobieren und Nachmachen.

Ein modernes Wissensmanagement muss alle sprechen, d.h. Vielfalt in der Vermittlung realisieren. Vom klassischen Präsenzseminar über Online-Kurse bis zu praxisorientierten Rollenspielen. Unternehmen, die auf „One Size Fits All“ setzen, verlieren die Hälfte ihrer Belegschaft unterwegs. Denn Wissen verbreitet sich nicht durch Pflicht, sondern durch Verstehen, Erleben und ja auch durch Freude.

Vom Flipchart zur Zukunft – agile Methoden für kluge Köpfe

Agile Organisationen wissen: Wissen ist fluide. Und darum braucht es auch fluide Formen der Vermittlung. In den Fokus rücken deshalb Methoden, die Beteiligung, Kreativität und Austausch fördern:

- **Storytelling & narrative Didaktik:** Wer Geschichten erzählt, schafft Kontext. Und Emotion – der Turbo fürs Gedächtnis.
- **Mindmaps & Wissenslandkarten** (z. B. mit PowerPoint oder Miro): Wissen vernetzen statt linear abbilden – perfekt für komplexe Themen.
- **Kollaborationstools** wie Miro, Concept-Board oder Zoom: Wissen entsteht heute im digitalen Raum – gemeinsam, obgleich man sich an verschiedenen Orten befindet.

- **Selfmade-Lernvideos & KI-Avatare:** Beschäftigte werden zu Produzenten ihres eigenen Wissens – und lernen gleich doppelt. Die Tools hierzu werden immer anwenderfreundlicher.
- **Mentorensysteme:** Alt trifft Jung – die beste Kombi gegen Wissensverluste und vereinsamte Wissensinsulaner.
- **Gespräche, Gespräche, Gespräche:** Kein Digital-Tool der Welt ersetzt das life gesprochene und gehörte Wort. Wissensvermittlung ist so (auch) Beziehungsarbeit.

Lernkultur statt Kicker – wie Organisationen wirklich klüger werden

Wissen lässt sich vermitteln. Klar, denn nur so lebt und entwickelt es sich fort. Aber das klappt nur, wenn jeder auch lernen darf. Und genau daran hapert es in vielen Fällen. Während Unternehmen in Tools investieren, fehlt es oft am Fundament: der Lernkultur. Denn echtes Lernen braucht nicht nur Inhalte, sondern auch Haltung.

Was Peter M. Senge dazu in seinem Buch die „Fünfte Disziplin“ vor 35 Jahren formulierte, ist heute aktueller denn je. Sein Buch stellt für uns noch immer die Blaupause einer jeden lernenden und damit agilen Organisation dar. Für Senge braucht eine lebendige Organisation Systemdenken, Selbstführung und Persönlichkeitsentwicklung, mentale Modelle, eine gemeinsame Vision und Teamlernen¹. Wer mag da widersprechen?

Konkret heißt das:

- **Fehlertoleranz:** Wer Angst hat, Fehler zu machen, wird nichts Neues ausprobieren – und nichts hinterfragen.
- **Zeitfenster zum Lernen:** Wer permanent am Limit arbeitet, lernt gar nichts – außer Stress.
- **Wertschätzung für Wissensweitergabe:** Wissensträger müssen sichtbar gemacht werden – nicht nur für Erfolge, sondern auch für das Teilen ihres Wissens.
- **Führung, die vorlebt:** Wenn Vorgesetzte selbst nie lernen oder Fragen stellen, tut es das Team auch nicht.

Lernkultur entsteht nicht durch Tischkicker oder Feelgood-Manager. Sie entsteht, wenn Lernen im Alltag verankert ist. Wenn Fragen erlaubt, Fehler akzeptiert und Weiterentwicklung belohnt wird.

¹ Peter M. Senge: Die fünfte Disziplin, 3. Aufl. Stuttgart 1996, S. 14-21
J. Feldner & R. König 2025

Lernen mit kleinen Schritten – wie Sie den Wandel zur Lernkultur schaffen

„Wir haben kein Budget für Weiterbildung“ – dieser Satz fällt in Verwaltungen, Behörden und kleinen Unternehmen noch immer zu häufig. Doch Lernen kostet nicht immer Geld – manchmal nur Mut. Der Mut, Dinge anders zu machen.

Hier fünf Hebel, wie auch kleine Organisationen groß denken können:

1. **Peer-Learning statt PowerPoint:** Beschäftigte erklären einander Themen – in kleinen Gruppen, mit konkretem Praxisbezug.
2. **Lernsnacks im Alltag:** Fünf Minuten Video oder Quiz zum Kaffee? Klein, aber wirksam.
3. **Lunch & Learn-Formate:** Informelle Treffen mit Input – mit Suppe und Wissen serviert.
4. **Wissenslandkarten im Team:** Wer kann was? Sichtbarkeit schafft Verbindung – und hilft, Wissen gezielt anzuzapfen.
5. **Einfach anfangen:** Statt ein Großprojekt zu planen, lieber eine Methode ausprobieren. Zum Beispiel: Eine Woche lang jeden Tag ein „Wissensmoment“ im Team teilen.

Wichtig ist nicht Perfektion – sondern die Bewegung. Wer beginnt, sich als lernende Organisation zu verstehen, gewinnt nicht nur Wissen, sondern auch Motivation, Zusammenhalt und Zukunftssicherheit.

KI & Co. – wie künstliche Intelligenz die Wissensarbeit revolutioniert

Die nächste Stufe der Wissensvermittlung ist keine Zukunftsvision mehr – sie ist bereits da. Künstliche Intelligenz (KI) verändert, wie wir Wissen organisieren, abrufen, verarbeiten und weitergeben. Und das auf allen Ebenen.

Was KI heute schon kann:

- **Personalisierte Lerninhalte in Echtzeit generieren** – abgestimmt auf Vorwissen, Interessen und Lernstil.
- **Komplexe Informationen verständlich aufbereiten** – durch Visualisierung, Zusammenfassungen und interaktive Dialoge.
- **Lernfortschritte analysieren und Feedback geben** – schneller als jeder Coach.
- **Virtuelle Lernassistenten und Avatare** bereitstellen – 24/7 verfügbar, mehrsprachig, skalierbar.

Doch so mächtig KI schon sein mag, so klar ist auch: Sie ersetzt den Menschen nicht. Sie ergänzt ihn. Die wichtigste Ressource bleibt die Fähigkeit, mit Wissen empathisch, reflektiert und verantwortungsvoll umzugehen. Und genau das kann keine Maschine.

Deshalb gilt: KI vermag Wissen zu strukturieren, zu speichern und elegant zu finden. Aber Wissen zur Kultur machen – das können nur Menschen - zumindest ist das im Augenblick noch so.²

Fazit

Wissensvermittlung meint heute mehr als bloße Weiterbildungskurse. Sie ist ein strategischer Kernprozess. Wer sie klug gestaltet, schafft mehr als Leistung – er schafft Zukunft: mit Herz, Hirn, Haltung und Hightech.

² Laut Ray Kurzweil („Die nächste Stufe der Evolution – Wenn Mensch und Maschine eins werden“ 2024) ist die Mehrheit der Experten der Meinung, dass die KI erst 2029 menschenähnliche Intelligenz haben wird. Einige glauben allerdings, dies sei schon 2026 der Fall. Ist nicht mehr lange hin!