

Bilanzierung der Wissens-Gesellschaft: Handeln wider Besseren Wissens

© Erich Feldmeier, 09.03.08

Praktisch täglich erscheinen neue Berichte, denen zufolge 'wir' an der Umsetzung unseres Wissens scheitern, z.B. bei der Ökologie (Klimawandel), in der Politik (Demographie, Sozialversicherung), in der Wirtschaft (Globalisierung, Nokia-Diskussion).

Dabei befinden wir uns in der Wissens-Gesellschaft. Hört und liest man überall. 'Weiss' man. Doch was sind eigentlich die Grundlagen der Wissens-Gesellschaft?

Wir zeigen die 'Rationalen Gründe' für die Lippenbekenntnisse, Sonntagsreden, also die sog. Knowing-Doing-Gap.

Wir zeigen, dass wir an der Bilanzierung von Wissen scheitern (müssen).

Wir zeigen, dass wir ohne eine 'wirklich-interdisziplinäre' Betrachtung von Evolution, Spiel-'Theorie' und Neuro-Biologie keine vernünftigen, also wissens-basierte Entscheidungen treffen (können).

Wir verteidigen ausdrücklich das Entscheidungs-Verhalten von Menschen und zeigen, dass 'die Entscheidungen selbst' oft falsch sind.

Immerwiederkehrende Arm-Reich-, Neid-Gier-Debatten verlaufen nach immergleichen Mechanismen mit vorhersehbar-unbefriedigenden Ergebnissen.

Wir zeigen, dass moralische Kritik an Entscheidungen sinnlos ist, weil sie ins Leere läuft.

ZUSAMMENFASSUNG / ABSTRACT:

1. Wissen Braucht Erfahrung.

2. Erfahrung Ist Kapital. Erfahrung Braucht Zeit. Zeit Ist Geld.

3. *Individuelles* Know-How ist ein evolutionärer Wettbewerbs-Vorteil.

Time Squeeze & Globalisierung verschärfen den Wettbewerb massiv. Die immer schnelleren Abläufe zwingen andererseits zu bedingungsloser Standardisierung & kompromissloser Unterordnung. Pures Funktionieren ist Tages-Devise Nr. 1. Der Zwang zu *'einem'* USP unter sechs Milliarden Menschen ist historisch ohne Beispiel.

4. Die ewigen und strukturell-unauflösbaren Zielkonflikte zwischen Egoismus Oder Altruismus, Individualität Oder Team, Konkurrenz Oder Kooperation, Querdenken Oder Standardisierung müssen aktiv gesteuert werden, weil sie massiv Effizienz-vernichtend sind.

5. Evolutionäre Mechanismen (Revier-Sicherheit) führen zu unproduktiven Selbstbehauptungs-Kämpfen, Ausgrenzung von Abweichlern und damit zur Verhinderung von Innovation selbst.

6. Werte-Vernichtung & Abschreibung. Wir legen unser Human-Kapital durch Frühpensionierung still und wundern uns, dass es keine Rendite / Früchte trägt. Der wahre Grund für unsere Armut ist:

Ein seit 2000 Jahren benannter Generationen-Konflikt, eine sozio-biologische Gegebenheit, die wir uns weigern zu erkennen, gar zu bilanzieren.

7. (Aus-)Bildung, gar Komplexität, kommt im Tagesgeschäft immer zu kurz. Die immergleichen 'Chef-Witze' à la Dilbert zeigen, dass viele Führungskräfte als schlecht ausgebildet oder 'schlecht im Bilde' gelten und auch als 'Meister & Lehrer' kaum zur Verfügung stehen. Sie dulden keine Konkurrenten, gar 'Besserwisser' oder sog. 'Querulanten' neben / unter sich. Weil sie sich verständlicherweise und vorhersagbar (!) weigern, ihr Lebenswerk und ihre Sicherheit von jung-dynamischen Innovatoren in Frage stellen lassen. Nicht Leistung, sondern Unterordnung ist nachgefragt.

FAZIT: Was wir dringend brauchen ist Innovations- & Diversity-Management!

1. Wissen braucht Erfahrung.

Wissen = Informationen + Erfahrung (als prägnanteste Definition)

Wissen wird oft als ein Produktions-Faktor geführt, der wie Grund&Boden, Kapital, Energie&Rohstoffe, Maschinen&Anlagen einen Wert besitzt.

Wie misst man also den Wert bzw. den Anteil dieses Produktions-Faktors? Wie bilanzieren wir Erfahrungs-Werte? Und: Worin besteht der Wert dieses Produktions-Faktors?

Wissen wird oft als Summe der (Aus-)Bildung verstanden. Auch wir gehen in diesem Text davon aus, dass Bildung unser Rohstoff ist, der 'nur' gehoben werden muss.

Man weiß, dass das Heben von Bodenschätzen Aufwand, also Infrastruktur, Zeit & Geld erfordert, andererseits steigt durch diese teuren, unnachahmlichen Spezial-Dienstleistungen auch das BruttoInlandsProdukt (BIP), das unsere Wirtschaft per se auf gehobenes Niveau hebt.

Die eigentliche Frage beim BIP ist: Sind 'Die Kosten' eine Investition (z.B. in Forschung, Infrastruktur, HiTech-Methoden) oder sind es Ausgaben, wie Energie, Verwaltung, Marketing & Vertrieb, IT? ([Lanier](#), 1).

Wir kennen Kosten und Nutzen dieses Produktions-Faktors nicht.

Die **Erfahrungs-Bilanz** ist also ganz und gar nicht einfach zu ermitteln.

2. Bildung braucht einen schier unendlichen Zeitaufwand.

Wir beziehen uns im weiteren auf die Begriffe (Aus-)Bildung, Können&Fertigkeiten, Expertise.

Wir 'wissen', dass Exzellente Bildung und die Bildung von Erfahrung *unendlich* Zeit erfordert.

Beim Erlernen des Klavierspiels nicht anders als beim Meister an der Drehbank oder beim Professor für Krebsforschung. Ältere müssen also per se -also im Durchschnitt- besser qualifiziert sein.

Der 'Gesunde Menschenverstand' sagt uns, dass diese individuellen Erfahrungen als auch die geballte Erfahrung an HiTech-Standorten ('Cluster') pures Geld für einen Betrieb oder eine Nation wert ist ([Die Köpfe Sind Das Kapital](#), 38, [Eine Armee an Lehrern](#), 39).

Die Frühpensionierungs-Kultur ist jedoch *trotz* jahrzehntelang vorhergesagtem demographischen Wandel ungebrochen. Wir haben also ein erstes Umsetzungs-Paradoxon.

Für dieses Paradoxon MUSS es Ursachen, also logische Gründe geben. Die Ursachen liegen in den 'sog. weichen Faktoren' (wie Erfahrungswissen, Unternehmenskultur, Fluktuation, Sozial-, Beziehungs-Kapital, etc.) und müss(t)en, weil es um enorm viel Kapital geht, 'abgewogen', d.h. bilanziert werden.

Zur Bilanzierung dieser riesigen Werte wie 'Bildung' und 'Erfahrung' werden Instrumente oder objektivierbare Zahlen kaum angewendet. Zahlen, nach denen wir *sonst* zwingend unsere Geschäfts-Tätigkeit & Investitions-Tüchtigkeit ausrichten – rational kaum erklärbar.

Wir haben also bereits die zweite, echte Umsetzungs-Lücke, eine Kluft zwischen Wissen und Tun.

Unbestreitbar sind praktisch alle menschlichen Fähigkeiten mit einem gewaltigen Zeitaufwand zu deren Erwerb verbunden. Das Interessante am LebensLangenLernen ist:

Jeder fängt beim 1*1 an. Jeder Angestellter, Bauer, Chinese, Manager.

Nach vielen Jahren sind Prozent- und Dreisatz-Rechnung, Philosophie & diverse Sprachen gelernt. Wir haben Lehre/Studium & Dutzende von Fach-Fortbildungen absolviert, aber auch Berufs- und Lebenserfahrungen gemacht.

Wir haben Kommunikative & Kulturelle Kenntnisse, Führungs-Tipps & -Tricks erworben.

Wir gehen also (bei durchschnittlicher Intelligenz) davon aus, dass jeder Mensch sehr, sehr lange braucht um sein individuelles Wissen zu erwerben.

Und natürlich gehen wir davon aus, dass jemand -im Handwerk wie im Projekt-Management- seinen Job besser kann, wenn er/sie ihn 20 statt 5 Jahre ausgeübt hat.

Um diese Fähigkeiten im Wissens-Bereich zu erwerben, muss man also sehr, sehr viele Informationen verarbeiten und diese irgendwie bewerten und verknüpfen, um Wissens-Erfahrung zu erlangen. Eine solide humanistische und historische Ausbildung ist beispielsweise geeignet um grundlegende gesellschaftliche (Bildungs-)Kompetenzen zu erlangen ([Brooks](#), 2, [Rehm](#), 3) – zusätzlich zu einer Spezialisierung als Techniker oder Ingenieur!

Wir neigen in Zeiten des Internets dazu, zu glauben, dass wir heute mehr Informationen verarbeiten können als früher. Wir müssen jedoch erkennen, dass die Evolution unserer Gehirne in Jahrtausenden und nicht in Quartalszeiträumen voranschreitet. Es ist ein dramatischer Trugschluss, dass man heute Wissen per Transfer auf 'Die Festplatte' zeitsparend geschenkt bekommt.

Heute haben 'wir' längere Arbeitswege, mehr Dienstreisen, mehr Geschäftspartner, Kunden & Mitarbeiter, mehr Meetings, mehr e-mails, viel, viel mehr Techno-Gadgets, die darüberhinaus praktisch NIE so einfach wie ein Hammer oder eine Zange funktionieren.

Faktisch verplempern wir täglich unendlich Zeit mit unvollkommenen Werkzeugen, Automaten & pseudo-komplexen Systemen.

- Mit banalen Suchen nach rechnung1, tabelle2, abteilungs-meeting.doc, Prot-Meeting, Abt.-Treffen, Abteilungs-Treff oder MA-Konferenz, neu.doc, untitled.pdf, test1...

„Und ich hatte doch nach 'Treffen' gesucht und die Kollegin hat 'Konferenz' geschrieben...“

- Mit Tausenden e-amils (!, emails, Emils) ohne sinn-erschliessende Betreffzeile.

Mit anderen Worten, mit Datenmüll im Tera-Byte-Bereich ([Kostrubiak](#), 4)

Wir müssen erkennen, dass Menschen in grossem Stil an der Komplexität des Alltags scheitern. Genauer, an der unüberschaubaren Vielfalt und Fülle der (für optimale Funktionalität elementar wichtigen) Details von technischen Geräten.

Geschätzte 90 % der Bevölkerung ist überfordert mit der 'richtigen und intuitiven' Bedienung einer Fülle von Alltags-Geräten, z.B.

-Autoklima-Anlage (z.B. Winter-Betrieb ohne Kühlelement)

-Heizungs-Thermostaten

-Stand-By-Schaltungen,

-Ladezyklen von Handy-/Laptop-Akkus,

-SPAM-Filter,

-Computer-/Handy-Menüs resp. Adressbüchern,

-strukturierter Dateinamen-Vergabe und Ablage in systematischen Ordnern,

-strukturierter links-/rechts-trunkierter Suche im Internet,

-Einschätzung des Exponential-Effekts ('Zinses-Zins'), etc. etc. etc.

Die unermüdliche Mühsal des Alltags ist, ebenso wie der zunehmende Zeitdruck ('daily grind, time squeeze') von Shoshana Zuboff *beispiellos* beschrieben worden. Ebenso die dramatische (aber fast unbemerkte) Umwälzung von ganzen Gesellschaften und Wirtschaftsprozessen ([Zuboff](#), 40).

Richtige Bedienung zahlt sich für Individuen ganz eindeutig aus, ist unmittelbar fass- und bilanzierbar und von persönlichem Vorteil.

Menschen setzen diese Vielzahl an Vorteilen TROTZDEM nicht konsequent um; das potentielle Wissen und praktische Handeln klafft also wiederum weit auseinander.

Folglich sind, aus denselben Gründen, Menschen in menschlich-sozialen Interaktionen ebenfalls heillos überfordert ([Oechsner](#), 6, [Bosenick](#), 7, [Banaji](#), 10). All diese Interaktionen (die 'Das Leben' ausmachen) sind in Bilanzen (und standardisierten Ausführungs-Verordnungen) nicht enthalten; mehr dazu in den nächsten Kapiteln.

Unsere **Bildungs-Bilanz**: Trotz besseren Wissens liegt viel 'Wissens-Kapital' brach.

'Wir alle' tun uns faktisch sehr schwer - so quasi nebenbei, neben dem Beruf - uns mit Tausend Dingen zu beschäftigen, gar ein Humboldt'sches Bildungs-Ideal zu erreichen.

3. Evolution ist Unbestechlich.

Die Evolution hat sich was Schönes einfallen lassen, nämlich nichts Geringeres als 'Das Leben' und 'Das Überleben der Best-Angepassten'.

Wir stellen dazu die Universal-Frage: Was ist Leben? Und: Wie konnte sich Leben aus der Ursuppe entwickeln? Verkürzt gesprochen, konnte sich jegliches Leben, also noch das kleinste Bakterium, nur deshalb entwickeln, indem es sich von seiner Umwelt abtrennt hat um damit einen geschützten Raum zu schaffen, in dem Ressourcen & Energie für sich gespeichert werden konnten und können. Denn das Horten heisst zwangsläufig, dass man der umgebenden Umwelt Ressourcen entzieht – zum eigenen Vorteil, nichts sonst.

a) Übersetzt heißt das: Der Zwang zum Unique Selling Point (USP) führt uns zwangsläufig zum Motto: In meiner Badewanne bin ich Kapitän.

Die unausweichliche Folge ist der Zwang zur Spezialisierung und Arbeitsteilung.

Die logische Folge ist die mangelnde Beurteilungsfähigkeit Anderer. Spieltheoretisch ist diese psychologische (sprich: vergleichende) Gerechtigkeit, die Nicht-Einschätzbarkeit der Leistung Anderer eins der GRÖSSTEN (und strukturell-unlösbaren) Probleme ([Lorenz](#), 5, [Weizsäcker](#), 8, [Gell-Mann](#), 9), die eine Bilanzierung von objektiver Leistung erschweren.

b) 'Das Überleben der Best-Angepassten' ist eine interessante Herausforderung für unsere sog. innovations-getriebenen Büro- und Hierarchie-Organisationen, in denen wir ausnahmslos diejenigen belohnen, die uns bedingungslos zustimmen, d.h. sozial nahe stehen, uns sympathisch sind und/oder in der ewigen 'favour bank-' und Dankes-Schuld-Kettenreaktion potentiellen Vorteil verheissen ([Raittila](#), 30).

c) Übersetzt in Globalisierung und Darwin heißt das: Wir konkurrieren heute mit 1 USP unter 6 Mrd. Historisch ist dies ohne Beispiel. Es ist evolutionär vollkommen klar, dass wir gegebenenfalls

Unterschiede erfinden müssen und vor allem auch massiv Zeit in Persönlichkeits-Darstellung statt Persönlichkeits-Bildung investieren (müssen) - statt in Inhalte. Denn wir wissen: Beides kostet Zeit.

d) Evolution heißt weiterhin, dass Hierarchien, Rangfolgen, Status andauernd gegen Neulinge und Neues verteidigt werden müssen. Historisch betrachtet (oder aus dem Tierreich) wissen wir um den strukturell-unauflösbaren Konflikt sehr genau:

Ein seit 2000 Jahren benannter Generationen-Konflikt, eine sozio-biologische Gegebenheit, die wir uns weigern zu erkennen, gar zu bilanzieren.

Euripides legte vor ...:

"Sie sollten, da sie doch keinen Nutzen mehr der Erde bringen, sterben und fortgehen und den Jungen nicht mehr im Wege stehen." (46)

... und Machiavelli nach:

"Zwei Dinge sind die Ursache, dass wir uns nicht ändern können. Erstens können wir uns dem nicht widersetzen, wozu unsere Natur sich hinneigt. Zweitens ist es unmöglich, einen Manne, dem durch sein Verhalten viel geglückt ist, zu überzeugen, er könne gut daran tun, anders zu verfahren. Daher kommt es, dass das Glück eines Mannes wechselt; denn die Zeiten wechseln, er aber wechselt nicht sein Verhalten." (47)

Max Planck stellte fest:

„Das wissenschaftliche Establishment lernt kaum Neues und lehnt es in der Regel sogar deutlich ab, um das eigene - im Grunde veraltete - naturwissenschaftliche Weltbild und damit die eigene wissenschaftliche Existenz nicht bedroht zu sehen“.

„Wirklich Neues“, so betonte Max Planck, „setzt sich immer erst mit dem Aussterben der alten Generation durch“ (48)

Frank Schirmmacher, John Hoover, Alexander Panitzki, Erik Haendeler, Stephan Scholtissek. Sie alle sagen im Grunde das Gleiche:

Eigentlich sind die Älteren gerade in komplexen Systemen bilanztechnisch 'wertvoller' als die Jüngeren. Wir sind aber zu blöd, das Miteinander hinzukriegen.

Wir legen unsere Werte still und wundern uns um die ausbleibenden Erträge aus jahrzehntelangen Investitionen ([Schirmmacher](#), 18, [Haendeler](#), 19, [Hoover](#), 44, [Panitzki](#), 49, [Scholtissek](#), 50).

Um das reibungslose und störungsfreie Funktionieren der Rädchen zu gewährleisten, schaffen wir uns zuerst ein Revier, in dem wir uneingeschränkt walten können. Der Trend zu Individualisierung, Freiheit & Hedonismus verstärkt dies noch.

Die Selbstbehauptungs-Spielchen rauben uns jedoch die letzten kostbaren Zeit-Ressourcen. Zuende gedacht, heißt dies nichts weiter, als dass alle Menschen Gefahr laufen, in komplexen Systemen unter Zeitdruck nicht-optimale Entscheidungen zu treffen. Weil die psychologische, vergleichende Gerechtigkeit uns von den wirklich wichtigen Zielen abhält.

Weil die objektive ausgewogene Wahrnehmung beeinträchtigt ist, die allein uns im Sinne der Spiel-'Theorie' in der Praxis unablässig & unbewusst Entscheidungen treffen lässt ([Banaji](#), 10, [Sommerfeld](#), 11, [Roth](#), 42).

Unsere **Gerechtigkeits-, Entscheidungs- & Tellerrand-Bilanz**: stark zufällig. Anders als die jahrzehntelang in der öffentlichen Diskussion priorisierte Entlohnungs-Gerechtigkeit hat die 'Vergleichende Gerechtigkeit' zwar eindeutig oberste Priorität bei jeder Entscheidungsfindung– ist aber bilanztechnisch nur wischi-waschi ([Tach](#), 32).

4. Wissen in der Organisation.

Das Wissen, welches sich ein Mensch mühsam sein ganzes Leben erarbeitet hat, ist nicht automatisch Teil der Organisation, also eines Unternehmens oder der Gesellschaft. Im Gegenteil, wie unser Beispiel mit den Geisteswissenschaften in Kap. 6 zeigt, ist es sogar extrem schwierig, bereits gewusstes Wissen präsent zu halten. Die Gründe sind eigentlich recht logisch. Je weiter die Spezialisierung fortschreitet, desto länger dauert es, sich die Grundlagen zu erarbeiten um z.B. komplexe (aber Alltags-notwendige & -bestimmende) Dinge wie Exponential-Funktionen verstehen zu können.

Der Drang & Zwang zur Standardisierung als auch der Drang zum USP ist vom Neuro-Biologen Gerhard Roth folgendermassen beschrieben worden:

"Routineprogramme haben den grossen Vorteil, dass sie schnell ablaufen und wenig fehleranfällig sind. Ihr Nachteil liegt allerdings darin, dass sie immer nur für bestimmte Aufgaben zugeschnitten sind und nicht unmittelbar übertragen werden können.

Sie sind wie ein Haufen Spezialisten, die nebeneinander herarbeiten.

Bewusstseinsvorgänge sind dagegen immer langsam und fehleranfällig, aber sie können sehr flexibel mit neuen Geschehnissen und Informationen umgehen. Eine solche Zusammenarbeit von Personen ist auch im Betrieb und in der Behörde teuer, langwierig und fehleranfällig - aber man kann auf sie nicht verzichten, wenn es um neue Lösungen geht" ([Roth](#), 42).

Wir illustrieren das Dilemma mit 2 Beispielen:

Es gibt mind. 30 ausgezeichnete web2.0-Systeme, die interessante Informationen redaktionell gefiltert gratis zur Verfügung stellen. Trotzdem herrscht auch hier Kommissar Zufall.

Zum einen sind *alle* zueinander inkompatibel!

Zum anderen wäre es aber selbst dann nicht selbstverständlich, dass beispielsweise Rationalisten, Idealisten, Verwalter oder Pragmatiker (oder auch 'Hörer' vs. 'Leser', vgl. [P. Drucker](#), 14) dasselbe unter einem Sachverhalt oder Verfahren verstehen, selbst wenn sie Wörter aus dem gleichen Sprachraum benutzen. Das ist immer noch einer der Hauptgründe, warum Menschen völlig aneinander vorbei reden ([Thoreau](#), 12, [Pinker](#), 41).

Weiterhin müssen 2, 3, viele Menschen in einer Organisation in etwa ähnliche Vor-Erfahrungen oder Vor-Kenntnisse haben um die Bedeutung bestimmter Sachverhalte verstehen & einordnen zu können.

Dies illustrieren wir mit unserem zweiten Beispiel:

Gigantische (und gigantisch wertvolle, weil sie mit einem gigantischen Aufwand an Forschungsmitteln erzeugt wurden) Bioinformatik-Datenbanken sind zueinander inkompatibel -aus Gründen, die wir bereits kennen (Zwang zum USP, vgl. [Stein](#), 43). Trotzdem hilft Standardisierung alleine nicht unbedingt weiter. Es ist DER weithin verkannte Unterschied zwischen Informationen

und Wissen, der den Unterschied zwischen wertvollen Schätzen und Datenmüll ausmacht – keine technische, sondern eine zutiefst menschliche Komponente.

Wenn ein IT-Mensch einem Controller respektive ein Marketing-Spezialist einem Wissenschaftler etwas erklären soll, ist allein das Verständnis der Erklärungsweise diametral verschieden; ausserdem kann man sich Dinge außerhalb seines täglich praktizierten Spezialgebietes eh schlecht merken, so dass die Verständigungsbasis in letzter Konsequenz gegen Null geht ([Luethje](#), 33).

Faktisch grenzt es fast an ein Wunder, dass 'Wissen' (nicht Informationen, die wertlos wie Sand am Meer sind) überhaupt in einer Organisation erhalten bleibt.

Besonders interessant ist die Hoover'sche Unternehmens-Berater-These: 'Nodding approvingly before ignoring the advice' (Zustimmend nicken, bevor der Rat ignoriert wird, [Hoover](#), 44), also wiederum eine echte Umsetzungslücke – gegen besseres Wissen.

Dies zielt einerseits auf die Beurteilungsfähigkeit, also die tatsächliche Rezeption der eingekauften (!) Ratschläge, andererseits auf die offenbar *latent* vorhandene Resistenz / Renitenz, sich von Besserwissern etwas (Sinnvolles) sagen zu lassen.

Dabei sind die meisten 'wichtigen' Dinge potentiell bekannt, besonders in der Vielfalt einer grossen Organisation:

- Mitarbeiter haben enormes Verbesserungs-Potential, das meist aus Zeit- und Hierarchie-Gründen ungenutzt bleibt ([Kersting](#), 13).
- Praktisch alles, was jährlich mit Milliarden-'Kosten' an Management-Literatur 'neu' publiziert wird ist beispielsweise in Peter Drucker's Werk enthalten - unangefochtener Management-Vordenker seit 50 Jahren ([Drucker](#), 14, [Pfeffer](#), 15). Dabei ist Drucker und sein Wissen selbst fast unbekannt!

Befinden wir uns in einer Wissens-Gesellschaft?

Was sind faktisch die sog. harten, und was die sog. weichen Faktoren?

Der **Wissens-Bilanzwert in / von Organisationen**: irgendwie Babylon, also in keinem Fall Produktions-Faktoren in harten Zahlen.

Dies führt uns zur Frage: Was sind die eigentlich bestimmenden KritischenErfolgsFaktoren (KEF) und deren Bilanzwert?

5. Die rationalen Gründe für Frühpensionierung: Führungs-Schwäche.

Jeder Mensch, der Augen im Kopf hat, sieht, dass 'Eigenständig Denkende Eigensinnige' bei jedem Führungswechsel sofort aus dem 'Team' frühpensioniert werden und durch Getreue ersetzt werden. Weil sie Zeit kosten. Weil die Mehrheit Macht (&Revier-Sicherheit) bedeutet - nicht die über Jahrzehnte erwirtschaftete fachliche Vernunft (samt deren Bildungs-Bilanz-Wert).

Wir haben also **ein rein soziales Innovations-Dilemma** - außerhalb jeglicher ökonomischer Vernunft: Die sog. jung-dynamischen Macher werden durch die Alten & Etablierten ausgebremst - und etablieren selbst, um Veränderungen durchsetzen zu können, loyale, gleichartig Denkende und Handelnde. Diese Heerscharen an loyalen Gleichgeschalteten sollen dann zu allem Überfluss Innovationen herbeizaubern, was ein Widerspruch in sich ist.

Frank Schirrmacher hat diese Dinge beim ökonomischen Namen genannt:
 „Das Jahrzehnt zwischen 50 und 60 ist jener Zeitraum, in dem Lebenserfahrung **in unvorstellbarem Ausmaß** verschwendet wird. Man kann, etwa bei Männern in Führungspositionen, studieren, wie viel Energie in die unablässige Abwehr einer gefühlten Gefahr investiert wird“ (18).

Also wieder Evolution. Unmittelbar handlungsleitend, bilanztechnisch unbestimmbar!? Ausmaß? Unvorstellbar? Das Vertrödeln der männlichen Zeit & Effizienz zwischen 45 und 55 ist also reine Zeit- und damit reale Werte-Vernichtung ([Schirrmacher](#), 18, [Händler](#), 19). Diese evolutionäre & soziale Komponente taucht als KEF gar nicht auf, wird jedoch zunehmend als Beleg für effiziente Führung unter Frauen-Beteiligung angeführt ([Gratton](#), 16, [Friederichs](#), 17, [Knaths](#), 31).

Seit Euripides hat sich nix verändert. Seit der Zeit, in dem der Gross-Bauer seinen Hof mit allen juristischen Schikanen übergeben hat, hat sich nix verändert. Wir, als Gesamt-Gesellschaft, sind nicht in der Lage, uns innovativ zu betätigen und gleichzeitig den Platz-Hirschen ein wertvolles & würdiges Berater-Exil anzubieten, weswegen diese 'Nichts-Mehr-Nutze' unsere Innovationen vernichtend verhindern, d.h. die Platz-Hirschen sind *natürlich* nicht bereit den Kampf-Hähnen und Kampf-Schweinen kampfflos zu weichen – dies wäre vollkommen gegen die Natur der Evolution.

Wenn wir jetzt noch an die massiven geburtenstarken Jahrgänge denken, die im Kampf gegen die fest-in-Treu-und-Glauben festgefahrenen Nazi-Dogmatiker sozialisiert wurden (ideologisch antagonistisch, jedoch ebenso festgefahren, geschenkt wurde den 68ern ff. ja nichts!), kann man ungefähr erahnen, wie stark die heutigen Widerstände gegen jegliche Veränderung sind und warum unsere heutige Zeit sowenig Innovatives & Produktives zustande bringt, mit anderen Worten, warum wir so arm dran sind.

Unsere Armut äußert sich in der Abschottung der Märkte, der Innovations-Verhinderung und der kontinuierlichen Verletzung des Leistungs-Prinzips. Die Frustration der Rationalisten, Naturwissenschaftler, Ingenieure, Erfinder, Tüftler, benannt & bekannt seit 30 Jahren – zumindest theoretisch ([Mensch](#), 20).

Unser **bilanziertes Erfahrungswissen**: stark negativ.

Unsere **Führungsbilanz**: Ein Offenbarungs-Eid.

Bilanzieren wir in unserer sog. kapital-getriebenen Markt-Wirtschaft die falschen Erfolgs-Faktoren?

6. Die Werte-Vernichtung. Besser: Die vorhersagbare Werte-Vernichtung.

Ökonomisch gesprochen, um bei unseren Wissens- & Bildungs-Beispielen zu bleiben, hat der Marktwert des Wissens eines 45jährigen Frühpensionierten praktisch Null erreicht. Von einem Tag auf den anderen! Man reibt sich verwundert die Augen und fragt: Wie kann das sein?

Wenn wir Bilanzierung ernst nehmen und jeden Kugelschreiber & Schreibtisch, jede Schraube & Maschine, jedes Telefon & Bürogebäude mit Abschreibungs-Zyklen belegen, so gilt dies erstaunlicherweise nicht für Menschen, die sich in jahrzehntelanger harter Arbeit Wissen erarbeitet haben. Hierin steckt der ganze Knackpunkt unserer Wissens-Gesellschaft.

Dieser Sachverhalt gilt jedoch auch für den Marktwert der Geisteswissenschaften als Gesamtheit, der heutzutage praktisch null erreicht hat. Folglich ist es mehr als logisch, dass fast alle bereits gedachten, gewussten und bekannten Erkenntnisse, mithin Wissen als abstrahierte Methoden-Kompetenz praktisch verloren gegangen ist. Was 'uns' (v.a. unserer Jugend & unseren Führungskräften) fehlt ist nicht BWL, IT und Computer in Klassenzimmern zum Lern-Zeit-Vernichten ([Wood](#), 21) sondern Zeit & Muße und somit in 1:1 Übersetzung Geist ([Bordt](#), 22, [Brooks](#), 2).

Der kontinuierliche Vernichtungs-Prozess an Geist ist mittlerweile so weit gediehen, dass selbst die Auswahl-Kriterien an Führungskräften nicht mehr in Frage gestellt werden.

Nach wie vor das beständigste Auswahl-Kriterium ist Habitus - und Gruppendenken, natürlich ohne Evolution nicht erklärbar ([Hartmann](#), 23). Daneben 'zählen' BWL, SAP, MBA. Gesunder Menschenverstand und Humanismus sowie eine gewisse Starrköpfigkeit gegen die vorherrschende Mehrheits-Meinung (=Innovations-Getriebenheit) kommt in der Bilanz nicht vor, ist also faktisch nix wert und 'hält nur auf' ([Leibinger](#), 24, [Scheer](#), 25, [Bullinger](#), 26, [Roth](#), 42).

Was jedoch in jeder Buchhaltung positiv(!) zu Buche schlägt, ist Vernichtung von Humankapital. Die solcherart tätigen sog. Führungskräfte klettern, als zuverlässiger Karriere-Bonus, in Hierarchie und Gehalts-Stufe alle 2 Jahre hoch - und weg. Früh genug bevor Frustration, Fluktuation & Einarbeitungs-Kosten, Alters-und Change-Zynismus à la Dilbert ([Adams](#), 27) auffallen. Als Kosten werden diese Aspekte buchhalterisch ja nicht sichtbar. Die Boni-Zahlungen ergeben sich dagegen quasi-automatisch aus SAP-Kostenstellen. Trotz gesundem Menschenverstand.

Summasummarum werden Werte vernichtet, wenngleich unsichtbare; es geht 'Den Unternehmen' und 'Der Gesellschaft' als Ganzes natürlich schlechter und zwar vorhersagbar.

Es werden Werte vernichtet, weil die Bilanz-Summe des stillgelegten, lebenslang-erworbenen Wissens nirgends auftaucht, weder in der Unternehmer- noch in der Volkswirtschafts-Bilanz.

Ein gutes analoges Beispiel ist die sog. Gender-Thematik.

Jahrzehntelang haben (Gross-)Mütter Kinder, Eltern & Schwieger-Eltern betreut.

Heute fürchten Frauen nichts mehr als die peinliche lebenslange Abhängigkeit und verweigern sich den Kindern und Alten, die ihre Autonomie vernichten.

Heute existieren ganze Gesellschaften (v.a. die sog. familien-freundlichen Länder Italien und Spanien mit extrem niedrigen Geburtenraten und fehlenden Kinder-/Alten-Gärten) nur noch wg. den Abertausenden illegalen Frauen aus Südamerika oder den Ex-Ost-Gebieten. Bald sind auch bei uns Rumäninnen zu teuer ([Rerrich](#), 45).

Ein wunderbares Beispiel für eine nachhaltige Wirtschaftsweise, in dem das Gratis-Sozial-Kapital nicht mal erkannt wurde. Und wir wundern uns doch tatsächlich, dass unsere Gesellschaften und Sozial-Systeme 'plötzlich' ins Schleudern geraten sind.

Wir wundern uns ernsthaft über schlechte 'Bildung' und schlechtes Abschneiden unserer Kinder in PISA-Tests. Wir ignorieren, dass 'man' sich in aller Regel jahrelang täglich mit seinen Kindern zur Hausaufgaben-Besprechung hinsetzen muss (was jahrhundertlang ganz selbstverständlich irgendwie nebenbei erledigt wurde) - noch bevor der Business-Jet verspätet aus Brüssel einschwebt. Wir gehen irgendwie davon aus, dass man Kinder wie Spielzeugautos per Handy fernsteuern kann ([Mayer](#), 28).

Die Ironie geht vollkommen ins Absurde, wenn man noch einen zweiten Parallel-Aspekt aufzeigt. Es vergeht mittlerweile kein Tag mehr, an dem nicht sinngemäß behauptet wird, dass 'mit zunehmendem Fachkräfte-Mangel 'a u c h' Ältere und Frauen jetzt wieder Chancen haben' ([Gratton](#), 16).

7. Fazit & Bilanz.

Wenn wir nicht endlich alle Werte (v.a. die unsichtbaren weichen Faktoren wie Motivations-Kapital, Human-Kapital, Wissens-Kapital, Sozial-Kapital, Qualität, Leidenschaft, Kundenorientierung) realiter in der Buchhaltung aufführen, können, werden und müssen die Zeit-, Geist- & Seelenlosen so weitermachen wie bisher.

Bewertet werden immer nur irgendwelche abstrakten Zahlen- & Tabellen-Werke aus irgendwelchen 'quasi-autonomen' Systemen – im und zum eigenen Interesse. Doch weder das Eigen-Interesse noch die Ausrichtung der Geschäftstätigkeit nach objektiven Zahlen an sich ist zu kritisieren. Man könnte ironischerweise hinzufügen: Wenn es denn einen freien Markt und eine ganzheitliche Summen-Bildung gäbe.

Statt Theater zum Schein, statt am Abend zu spielen und irgendwelche Pseudo-USP's erfinden zu müssen, (für bis zu 6 Mrd. Menschen, welch ein historisches Unterfangen!) müssen Faktoren wie : Regionalisierung, Be-Heimat-etsein & kulturelle Eigenheiten eine viel größere Rolle spielen als bisher. Menschen können eine wie auch immer geartete Vormachtstellung nicht freiwillig aufgeben – da müsste die Evolution der Lebewesen und die Natur des Menschen schon neu erfunden werden ([Layard](#), 29).

Im Kern kann die Wirtschafts-Leistung des BIP so oder so erzeugt werden. Durch Schein-Innovationen und reine Reibungs-, Verwaltungs- und Aufwands-Kosten. Allein, die Evolution der Forschung & des Humanismus muss auf der Strecke bleiben, wenn sich alle Menschen seit Jahrtausenden immer wieder neu mit Persönlichkeits-Vermarktung statt Persönlichkeits-Bildung und immer weniger mit Sachfragen beschäftigen (müssen), um in der Aufmerksamkeits-Ökonomie überhaupt wahrgenommen zu werden und bestehen zu können ([Knaths](#), 31).

Wir müssen also dringend dafür sorgen, dass Innovation stattfinden kann & darf.

Wir müssen mit Organisations-Entwicklung aktiv dafür sorgen, dass Wissens- mit Innovations- & Diversity-Management einher geht. Integration & Akzeptanz von Anders-Denkenden ist aus sozialen, menschlichen & evolutionären Gründen sehr schwierig ([Kosslyn](#), 34, [Putnam](#), 35, [Fine](#), 36, [Linke](#), 37), jedoch viel zu wenig.

Wir müssen dafür sorgen, dass Anders-Denkende aktiv & konstruktiv gefördert werden. Culture Counts. Die gelebte Unternehmenskultur. Die Evolutionäre. Die Spiel-Theoretische. In der Praxis. Rechnen. Handeln. Statt Reden. Das sind die harten Werte, die wirklich zählen.

Anmerkungen.

1. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/JLanier_jaronlanier_com
2. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/DavidBrooks_slate_com
3. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/GebhardRehm_dajv_de
4. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/I_mJustAnotherOneLost_ako_k_com
5. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/KonradLorenz_unige_ch
6. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/ThomasOechsner_mlm_beobachter_de
7. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/TimBosenick_sirvaluse_de
8. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/CarlFriedrichvonWeizsaecker_uni_frankfurt_de
9. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/MurrayGell_Mann_edge_org
10. http://ed.iiQii.de/gallery/Querdenkerinnen/MahzarinBanaji_edge_org
11. <http://ed.iiQii.de/gallery/search.php?searchstring=sommerfeld>
12. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/HenryDavidThoreau_wikipedia_org
13. http://ed.iiQii.de/gallery/Querdenkerinnen/ChristianeKersting_dib_de
14. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/PeterDrucker_drucker_cgu_edu
15. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/JeffreyPfeffer_globalequity_org
16. http://ed.iiQii.de/gallery/Querdenkerinnen/LyndaGratton_lyndagrattton_com
17. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/PeterFriederichs_celidon_de
18. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/FrankSchirmmacher_wikipedia_org
19. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/ErikHaendeler_kondratieff_biz
20. <http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/GerhardMensch>
21. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/JohnWood_roomtread_org
22. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/MichaelBordt_mwn_de
23. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/MichaelHartmann_geo_de
24. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/Berthold_Leibinger_trumpf_com
25. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/AWScheer_ids_scheer_ch
26. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/HJBullinger_fraunhofer_de
27. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/ScottAdams_bernetblog_ch
28. http://ed.iiQii.de/gallery/Querdenkerinnen/SusanneMayer_eltern_de
29. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/RichardLayard_cep_lse_ac_uk
30. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/HannuRaittila_eeva_fi
31. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/MarionKnaths_sheboss_de
32. http://ed.iiQii.de/gallery/Querdenkerinnen/LauraTach_harvard_edu
33. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/ChristianLuethje_uni_marburg_de
34. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/StephenKosslyn_edge_org
35. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/RobertPutnam_ksg_harvard_edu
36. http://ed.iiQii.de/gallery/Querdenkerinnen/CordeliaFine_cordeliafine_com
37. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/dblinke_detleflinke_de
38. http://ed.iiQii.de/gallery/albums/Die-iiQii-Philosophie/FranzReinisch_reinisch_de
- 39a. Preeminence Of Clusters, <http://www.nature.com/bioent/2007/070901/full/bioe.2007.4.html>
- 39b. We will need an army of teachers, <http://pmindia.nic.in/lpeech.asp?id=637>
40. http://ed.iiQii.de/gallery/Querdenkerinnen/ShoshanaZuboff_supporteconomy_com
41. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/StevenPinker_edge_org
42. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/GerhardRoth_changeX_de
43. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/LincolnStein_cshl_org
44. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/JohnHoover_pmalitfilm_com
45. http://ed.iiQii.de/gallery/Querdenkerinnen/MariaRerrich_fhm_edu
46. <http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/Euripides>
47. <http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/Machiavelli>
48. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/MaxPlanck_wikipedia_org
49. http://ed.iiQii.de/gallery/Die-iiQii-Philosophie/AlexanderPanitzki_cio_de
50. http://ed.iiQii.de/gallery/VictimsOfGroupThink/StephanScholtissek_unternehmensberatungdigital_de