

# **Ausblick Wissenskapital**



## **Zukunft von Wissenskapital**

### **Neue Wirtschaftsgesetze**

Am 22. Oktober 2001 hielt Harvey L. Pitt, der neue Vorsitzende der SEC - Securities and Exchange Commission - in den USA eine Rede, in der er sich, basierend auf einer verstärkten Berücksichtigung immaterieller Ressourcen, für eine Restrukturierung des Finanzberichtsweesen aussprach. Eine Sichtweise, die seit 70 Jahren in dieser Art einzigartig war. Sein proklamiertes Ziel ist es, sich von einer immer wiederkehrenden Konzentration auf kurzfristige Quartalsergebnisse abzuwenden und sich mehr auf eine zukunftsorientierte Gewinnperspektive sowie auf eine langfristige Entwicklungseinschätzung zu konzentrieren. Neben einem Geschäftsplan für Investoren fordert er eine offenere Informationspolitik, firmenintern als auch extern. Zu den möglichen Ergebnissen wird hier von der SEC ein Leitfaden, ein sogenanntes „whitebook“, erwartet.

Seine Rede wurde bekräftigt und ergänzt durch den Vorsitzenden von FASB - Federation of Accounting Standard Board - der sich für zusätzliche Finanzberichte bei freiwilliger Offenlegung und mehr Transparenz der immateriellen Ressourcen sowie des intellektuellen Kapitals aussprach. FASB startete am 24. Oktober 2001 ein Projekt zur Definition, Analyse und Darstellung immaterieller Ressourcen.

Zeitgleich hierzu wurde ein aktueller Bericht des Brookings Institute in Washington mit dem Titel „The Unseen Wealth“ (Der unsichtbare Reichtum) veröffentlicht. Die zugrundeliegende Idee ist ein verstärkter Einblick in die verborgenen und unsichtbaren Dimensionen von Werterzeugung sowohl auf wirtschaftlicher als auch gesellschaftlicher Ebene.

Die Vorteile einer derart genauen Analyse des intellektuellen Kapitals sind unter anderem ein Vermeiden zu starker Börsenschwankungen sowie eine bessere Einschätzung struktureller Werte sowie menschlichen Kompetenz-Potentials. Nicht zuletzt entstehen hierdurch geringere Kosten für das Investitionskapital und somit letztendlich auch geringere Finanzierungskosten der Gesellschaft.

### **Neue Finanzdimensionen**

Der Hintergrund für die Notwendigkeit und das steigende Interesse für diese neue Methodik sind aktuelle Veränderungen in der Wirtschaft. Schätzungen zufolge flossen in den USA 1992 bereits über 50 Prozent des Investitionsvolumen in den Bereich der immateriellen Ressourcen, wie z.B. R&D, Fortbildung und IT. In vielen Unternehmen, besonders in Deutschland, ist dies ebenfalls der Fall. Folgerichtig liegt die Wertsteigerungsmöglichkeit einer Firma in den immateriellen Ressourcen. Doch diese tauchen üblicherweise nicht in der traditionellen Finanzbuchhaltung eines Unternehmens auf. Der Wert besteht in zunehmenden Netzwerken, in der Kundenbeziehung sowie in der intellektuellen Stärke der Mitarbeiter. Dies sind Prozesse, die sich nicht in den Bilanzen widerspiegeln. Dies muss mit einer verstärkten Bereitschaft des Querdenkens bezüglich neuer Wertebildungen einhergehen. Eine Art langfristige Perspektivenfindung bildet hier die Basis einer neuen Firmen-Philosophie. Mehr hierzu unter: [www.corporatelongitude.com](http://www.corporatelongitude.com)

## **Die dritte Generation von Wissenskapital**

Schon Ende der achtziger Jahre sahen ich persönlich aber auch Kollegen wie Professor Karl-Erik Sveiby, Stockholm, Thomas Johnson und Robert Kaplan von der Harvard-University, hierin ein Problem. Deshalb habe ich 1991 eine neue Vorgehensweise für „business logic of Intellectual Capital“ bei der Versicherungsfirma Skandia entwickelt. Diese hat zu vielen interessanten Ergebnissen geführt. So wurden beispielsweise neue Bestandsanalysen für das intellektuelle Kapital entwickelt. Die heutige dritte Generation dieser Verfahrenstechniken ist eine Weiterentwicklung gewonnener Ergebnisse.

Die erste Generation war das von Skandia eingeführte sogenannte „Navigator“-System, das viele Ähnlichkeiten mit der gleichzeitig von Kaplan & Norton entwickelten Balanced Scorecard aufwies. Diese Methode wurde mit dem Ziel entwickelt, die Leitung der Firma nicht ausschließlich nur durch finanzielle Kennzahlen zu definieren, sondern auch durch die Kennzahlen, die wichtige strategische Perspektiven der zugrundeliegenden Strategie berücksichtigen. Ziel war es, dem Management ein Instrument zu geben, mit dem die heutige strategische Position der Firma definiert werden konnte.

Die zweite Generation wurde weiterentwickelt, um sich mit anderen Organisationen im Bereich Wissenskapital vergleichen zu können. Um das IC-Rating unabhängig und wissenschaftlich anwendbar zu machen, habe ich 1997 das Unternehmen Intellectual Capital in Schweden gegründet. Orientierungsgrundlage hierfür waren Firmen wie Moodys und Standard & Poors, die die Bonität für Organisationen und Länder festlegten. Drei Hauptperspektiven wurden bewertet: die Effizienz, die Erneuerung und das Risiko des Wissenskapitals.

Die dritte Generation befindet sich jetzt in ihrer Entwicklungsphase und basiert auf Daten und Erfahrungen, die wir aus den vorangegangenen Phasen gewinnen konnten. Diese Generation wird wie eine Art Wettervorhersage für die Organisation bzw. das Unternehmen sein. Man berücksichtigt nicht mehr Finanzkennzahlen bereits abgeschlossener Quartale um die Zukunft zu prognostizieren, sondern tatsächliche Faktoren, die die Wertsteigerung der Organisation ermöglichen.

## **Der Wissenskapital-Multiplikator**

Aus dieser Entwicklung können wir sehr viele positive Faktoren für die Zukunft gewinnen. Einer davon ist eine Art Sprungbrett-Effekt für das Humankapital wenn man aus diesem das Strukturkapital der Organisation bildet. Dieser Sprungbrett-Effekt kann auch als Wissenskapital-Multiplikator bezeichnet werden. Je höher das Strukturkapital im Vergleich zum Humankapital ist, desto höher ist das Wertschöpfungspotential der Organisation. Dieses Verhältnis kann bereits sehr einfach bei Organisationen bzw. in Unternehmen bestimmt werden.

Infolgedessen wird der Wissenskapital-Multiplikator ein Zeichen dafür sein, wie das Management die vorhandenen Ressourcen nutzt und zum Beispiel das Wissen der Mitarbeiter besser für wertsteigernde Tätigkeiten des Unternehmens einsetzt.

## **Die nächste Generation**

Der Prozess wird sich künftig auf unterschiedlichen Ebenen weiter entwickeln. Beispiele hierfür sind:- Das Know-how der Mitarbeiter zu fördern und dadurch das Gesamtwissen als Strukturkapital zu erhöhen.- Den Wissenskapital-Multiplikator als Sprungbrett für das Humankapital einzusetzen, auch in öffentlich-rechtlichen Organisationen wie Krankenhäusern und dem Schulwesen.- Das Zusammenspiel zwischen Wirtschaft und den Städten und Gemeinden im Bereich Wissenskapital so zu konzipieren, dass eine positive Zukunftsgestaltung für die gesamte Gesellschaft ermöglicht wird.

[www.wissenskapital.info](http://www.wissenskapital.info) ©