



Das Allmende-Problem

Das Allmende-Problem zählt zu den größten Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Es ist sowohl für den Raubbau natürlicher Ressourcen als auch für zerstrittene Führungsteams und den Ruin zahlloser Unternehmen verantwortlich. In den Fokus der Öffentlichkeit rückte es jedoch erst 2009, als Prof. Ostrom den Nobelpreis für Wirtschaft für ihre Forschungsergebnisse erhielt.

In Unternehmen zeigt es sich, wenn Führungskräfte um knappe Mittel oder Mitarbeiterkapazitäten konkurrieren müssen, um ihre Ziele zu erreichen. Die ständigen Ressourcen- und Prioritätenkonflikte treiben einen Keil in die Führungsteams. Was in normalen Zeiten schon ein Problem ist, eskaliert in der Krise, weil einschneidende Engpässe eine schnelle Umverteilung der Ressourcen erzwingt. Unternehmen, deren Führungsteams das Allmende-Problem nicht lösen, werden zu den Verlierern oder sogar zu Opfern der Krise zählen.

Der Begriff Allmende (abgeleitet vom mittelhochdeutschen "algemeinde") umfasste einst Weiden, Wälder, Fischgründe und Steinbrüche, die von einer Dorfgemeinschaft gemeinsam genutzt wurden. Die Wissenschaft bezeichnet Güter, die von mehreren genutzt werden und bei denen die Nutzer in Rivalität zueinanderstehen, als Allmende-Güter.

Das Allmende-Problem lässt sich leicht am Phänomen der Überfischung skizzieren: Zwar ist jedem Fischer, der halbwegs bei Sinnen ist, bewusst, dass er durch Überfischung seine und die Lebensgrundlage folgender Generationen riskiert. Trotzdem handelt er rational, wenn er möglichst viele Fische fängt. Denn was er nicht im Netz hat, holt sich die Konkurrenz.

In den Unternehmen passiert dasselbe, da auch Finanzmitteln und Mitarbeiterkapazitäten zu den Allmende-Gütern zählen. Der ständige Konkurrenzkampf um diese Ressourcen ist es, der einen Keil in die Führungsteams treibt und dem Silodenken Vorschub leistet. Am stärksten wirkt sich das Allmende-Problem bei Maßnahmen und Projekten aus. Denn dort verursacht es eine Flut von PRIO 1-Maßnahmen.

Weil jeder versucht, seine Interessen durchzusetzen, kommt es an Engpässen, z.B. in der IT zu dauerhaften Überforderungen, frustrierten Mitarbeitern, sinkender Produktivität und geplatzen Terminen. Da kaum jemand dauerhaft unter solchen Umständen arbeiten will, wandern zuerst die besten Mitarbeiter ab. Die Situation verschärft sich weiter und es kommt zum Projektstau, der die Entwicklung des gesamten Unternehmens ausbremst.

Von der Lösung des Problems ...

Für Ihre Forschungen hatte Prof. Ostrom sich nicht in den Elfenbeinturm zurückgezogen, sondern suchte weltweit nach Fischern und Bauern, deren Gemeinschaften über Lösungen verfügten, die z.T. seit Jahrhunderten funktionierten.

In jahrzehntelange Feld- und Experimentalforschung wies sie diese vier grundlegenden Prinzipien nach, deren Einhaltung für dauerhafte Lösungen zwingend erforderlich ist.

- **Alle Betroffenen müssen bei der Festlegung der Regeln mitwirken**
- **Es braucht klar definierte und dokumentierte Vereinbarungen**
- **Die Einhaltung der Vereinbarungen wird von der Gemeinschaft überwacht**
- **Verstöße gegen die Vereinbarungen werden von der Gemeinschaft sanktioniert**

Ostroms Forschungsergebnisse belegen zudem, dass die gemeinschaftliche Bewirtschaftung und Nutzung der Allmende-Güter einen immateriellen Mehrwert in Form von Zusammenhalt, Gemeinsinn, Verantwortlichkeit und gegenseitigem Respekt schafft – also genau die Werte, die Führungsteams brauchen, um ihre Organisation sicher durch Zeiten rasanter Veränderungen zu steuern,

... zur praktischen Umsetzung

Damit Unternehmen in der Krise oder in Zeiten rasanter Veränderungen erfolgreich bleiben, müssen Führungsteams sich auf die richtigen Prioritäten einigen und diese dynamisch anpassen, wenn die Situation dies erfordert. Da jedes Mitglied Wichtigkeit und Nutzen von Maßnahmen aus seinem Blickwinkel betrachtet, kommt es dabei meist zu hitzigen Diskussionen, bei denen sich oftmals der Stärkste und nicht der Beste durchsetzt.

Aus diesem Grund setzen immer mehr Unternehmen auf EFP – eine praktische und vielfach bewährte Priorisierungsmethode, mit der sich alle Arten von Projekten bewerten lassen. Mit ihr kommen Alleinentscheider und Führungsteams schnell zu guten Entscheidungen und eindeutigen Prioritäten. Die in kürzester Zeit ermittelten und nachvollziehbaren Werte sorgen dafür, dass Nutzenbewertungen nicht auf der emotionalen, sondern auf der Sachebene geführt werden. Auf diese Weise werden zeitraubende Diskussionen ebenso vermieden wie spätere Ressourcen- und Prioritätenkonflikte.

Die Methode wurde mehrfach ausgezeichnet, weil die Ergebnisse es ermöglichen, die Ressourcen stets dort einsetzen, wo der größte Nutzen für das Unternehmen erzielbar ist. Mit den Werten als Priorität wissen alle Beteiligten sofort, auf welche Maßnahmen es gerade ankommt. So werden auch neue Maßnahmen ohne aufwändige Kommunikation und Missverständnisse richtig eingereicht.

Vor der Einführung von EFP werden die unternehmensspezifischen Bewertungstabellen erarbeitet und die von Ostrom entdeckten Prinzipien umgesetzt. Hier erfahren Sie mehr:

- [EFP – eine Methode die es in sich hat](#) (Intro)
- [Krisenmanagement](#) (Lösung)

Auf unseren Seiten finden Sie zahlreiche Beispiele, wie Kunden das Allmende-Problem und Krisen überwinden. Während Führungskräfte und Mitarbeiter Zeit sparen und deutlich bessere Ergebnisse erzielen, werden ihre Unternehmen schnell anpassungs- und wettbewerbsfähiger.

Bitte sprechen Sie mich an, wenn Sie mehr erfahren wollen– ich würde mich freuen von Ihnen zu hören

Mit freundlichen Grüßen



Gregor Stausberg
Geschäftsführer

info@convek.com