



Vom 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. Ausgelöst wird das Problem durch den Kampf um Ressourcen. In den Fokus der Öffentlichkeit rückte das Allmende-Problem jedoch erst 2009, als Prof. Ostrom den Nobelpreis für Wirtschaft für ihre Forschungsergebnisse erhielt.

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-Güter 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 geplatzten 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 Problemlösung ...

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 Zeiten rasanter Veränderungen erfolgreich bleiben, müssen Führungsteams sich auf die richtigen Prioritäten einigen und diese dynamisch anpassen, wenn die Situation dies erfordert. Da jeder Wichtigkeit und Nutzen von Projekten 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. Durch die in kürzester Zeit ermittelten Werte für jeden nachvollziehbar sind, bleiben Diskussionen auf der Sachebene.

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 selbständig und richtig eingereicht - ohne aufwändige Kommunikation und Missverständnisse.

Vor der Einführung von EFP findet ein Workshop statt, bei dem die unternehmensspezifischen Bewertungstabellen erarbeitet und die von Ostrom entdeckten Prinzipien umgesetzt werden. Mehr über EFP und seine Einführung erfahren Sie hier:

- [EFP – eine Methode die es in sich hat](#) (Intro)
- [Fokussierung – gemeinsam mehr erreichen](#) (Workshop)

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