

# Strategien und Methoden des Wissensmanagements

## Grundlegendes und Konkretes zur Unterstützung der präventiven Arbeit

### Wolfgang Kahl

In der Ausgabe fk 4-2010 (auch online verfügbar) wurde das neue Informationsportal des DFK „Prävention im Überblick“ vorgestellt und eine Einführung in das Thema „Wissensmanagement“ begonnen. Es handelt sich um eine der Kernfunktionen des DFK, Präventionsakteure in Deutschland mit relevanten Informationen/Erkenntnissen/Wissen zu versorgen und einen systematischen Zugang und Austausch herzustellen. Gleichzeitig ist jeder Akteur präventiver Arbeit gefordert, die interne Informationsverarbeitung sinnvoll zu gestalten und mit den externen Angeboten zu verknüpfen. Nachfolgende Überlegungen und Anregungen sollen sensibilisieren, welche Aspekte grundsätzlich eine Rolle spielen und welche konkreten Ansätze bereits vorhanden sind.

### Zwecke des Wissensmanagements

Wissensmanagement ist kein Selbstzweck, sondern dient dazu,

- Denk- und Bewertungsprozesse zu unterstützen und zu verkürzen,
- neue Erkenntnisse bekannt und nutzbar zu machen,
- aus eigenen Fehlern und denen anderer Projekte zu lernen,
- Doppelarbeiten zu verhindern,
- auf Bewährtes zurückgreifen zu können,
- von anderen Ideen zu profitieren,
- Informationen zeitsparend zu finden,
- Kommunikation mit Partnern zu erleichtern,
- Beratung zu erleichtern,
- Projektplanung und Durchführung zu erleichtern und zu verbessern.

**Wissensmanagement** bezeichnet den bewussten und systematischen Umgang mit der Ressource Wissen und den zielgerichteten Einsatz von Wissen in einer Organisation oder in einem Netzwerk. Mensch, Organisation und Technik sind die zentralen Bestandteile des Wissensmanagements. Herausforderung ist, einen angemessenen Erfahrungsaustausch und Wissensaustausch richtig zu organisieren, d. h. Spielregeln auszugestalten, welches Wissen gesammelt und genutzt bzw. ausgetauscht werden soll, um

die jeweiligen Arbeitsaufgaben besser erfüllen zu können.

Eine **wichtige Funktion von Wissensmanagement** wird es zukünftig sein, Tempo und Flut von Informationen und Kommunikation zu entschleunigen und beherrschbarer zu machen, damit die sich ankündigende digitale Überforderung des (Arbeits-)Lebens zumindest begrenzt werden kann. Nicht die permanente Anhäufung von Informationen ist das Ziel, sondern die Förderung von Kompetenz zum wissensbasierten Entscheiden und Handeln. Konzepte der sozialen Akzeptanz und rationalen Verantwortung menschlicher Potenziale und Potenzialgrenzen weisen auf vernünftige und gangbare Wege hin.

**Prozessbereiche** des Wissensmanagements sind:

- Wissensrepräsentation: Identifikation, Kodifizierung, Dokumentation und Speicherung;
- Wissenskommunikation: Verteilung, Vermittlung, das Teilen und die gemeinsame Konstruktion von Wissen sowie die wissensbasierte Kooperation;
- Wissensgenerierung: Prozesse der externen Wissensbeschaffung, das Einrichten spezieller Wissensressourcen sowie die Schaffung personaler und technischer Wissensnetzwerke;
- Wissensnutzung: Umsetzung von Wissen in Entscheidungen und

Handlungen sowie die Transformation von Wissen in Produkte und Dienstleistungen.

Die Prozessbereiche sind bereits vorgestellt worden. Für alle Prozesse des Wissensmanagements in Organisationen/Netzwerken sind Menschen gefragt, ohne deren Wissen, Können und Wollen auch das beste Wissensmanagement-Konzept ins Leere läuft.

### Wissensmanagement-Strategien

Jede Organisation bzw. jedes Netzwerk sollte eigene Akzente in der Ausrichtung des Wissensmanagements setzen, um auf diese Weise den spezifischen Zielen und Voraussetzungen der eigenen Organisation bzw. des Netzwerkes gerecht zu werden. Aspekte sind:

- Wissen als das eigentliche Produkt – Wissen als zentrale Ressource;
- Wissen als intellektuelles Kapital bei der strategischen Entscheidungsfindung des Managements;
- Wissen über die Erwartungen und Anforderungen seitens der Kunden/Partner;
- Wissensteilung im Sinne von systematischer Nutzung bewährter (Prozess- oder Produkt-)Lösungen: Best Practices identifizieren, strukturieren, zugänglich machen, nutzen sowie Fehler und weniger erfolgreiche Lösungen transparent machen;
- Schaffung neuer Ideen und neuen Wissens (mit Kreativität und Schnelligkeit);
- Personalisierung mit individuellen Verantwortlichkeiten: Selbststeuerung der Mitarbeiter im Umgang mit Wissen, konsequentes Umsetzen der Überzeugung, dass der Mensch die treibende Kraft vieler Prozesse im Umgang mit Wissen in der Organisation darstellt.

Als ein ganzheitlicher Ansatz erfordert die Einführung von Wissensmanagement stets die Berücksichtigung der drei Komponenten Mensch, Orga-

nisation und Technik. *Wissensmanagement* stellt eine neue Haltung gegenüber dem Wissen als Ressource und den Mitarbeitern als Wissensträgern dar, auch im Hinblick auf Machtfragen (Wissensteilung ist Macht, wenn es um eine gemeinsame Zielerreichung geht) und Kommunikation/Kooperation (Teamverständnis). Man kommt demnach beim *Wissensmanagement* kaum an kulturellen Wandlungsprozessen vorbei. Grundsätzlich gilt, dass ohne Beteiligung von Menschen kein *Wissensmanagement* möglich ist. Beteiligung kann nicht erzwungen werden, sondern muss aus eigener Bereitschaft und/oder aus Interesse erfolgen. Motivierte Organisationsmitglieder sind damit Grundvoraussetzung für die Realisierung jeder *Wissensmanagement*-Idee. Eine wesentliche Rolle spielt in diesem Zusammenhang das „Empowerment“ der Organisationsmitglieder, das mit der Übertragung von ganzheitlicher Aufgabenbewältigung und Handlungsautonomie verbunden ist. Das Einräumen bzw. Zugestehen von Zeit schließlich stellt sowohl einen immateriellen Anreiz (bspw. die Arbeitszeit selbst gestalten zu können) als auch einen materiellen Anreiz (z. B. zusätzliche Arbeitszeit bezahlt zu bekommen) dar und spielt für die Motivierung zu neuen Anforderungen und Aufgaben eine sehr große Rolle und wird häufig unterschätzt. Eine Organisationskultur, die Lernen und Kooperation zur Selbstverständlichkeit erklärt, Lern- und Dialogfähigkeit sowie das notwendige Vertrauen großschreibt, tut sich beim Thema Motivation und Anreizgestaltung leichter.

Mit konkreten Konzepten und Verfahren zur Optimierung von Wissensprozessen wird eine Organisation Schritt für Schritt „lernend“. Es bleibt jedoch der Mensch der eigentliche „Ort des Wandels“: Es kommt stets darauf an, was die Menschen wahrnehmen und erkennen und wie sensibel sie für neue Anforderungen sind, inwieweit sie notwendige Veränderungen überhaupt wollen. (Neue) Fähigkeiten und Fertigkeiten bilden gewissermaßen die Voraussetzung für Veränderung in der Organisation. Wenn Menschen aufgrund ihres Könnens bewusst gestalten, werden sie bspw. Wissen als ein dynamisches Konstrukt begreifen und besser in der Lage sein, wissensrelevante Prozesse und Strukturen wahrzunehmen und zu beeinflussen. Derartige neue Wahrnehmungen und Erkenntnisse wandeln nach

und nach die Einstellungen/Haltungen/Überzeugungen („kultureller Wandel“).

- Innovative Überzeugungen zum Wissen in der Organisation wären etwa: „Geteiltes Wissen ist Macht“, „Wissen ist ein Prozess“, „Wissen ohne Lernen ist von begrenztem Wert“, „Wissen ohne Wissensträger ist von begrenztem Wert“.
- Menschen sind in ihrem Handeln, in ihrem Wollen und in ihrem Glauben in den meisten Fällen sehr beharrlich. Daher ist es ratsam, zunächst bei der Organisation selbst, bei ihren strukturellen Elementen anzusetzen, um Veränderungen herbeizuführen, die dann auch auf individueller Ebene Mitarbeiter beeinflussen und im Prozess mitnehmen.
- Um via *Wissensmanagement* zu einer lernenden Organisation zu kommen, muss man beide Lernzyklen – den individuellen und den organisationalen Lernzyklus – miteinander verbinden.
- Ohne Konzepte, Theorien und Werkzeuge ist es unmöglich, einen tiefen Lernzyklus überhaupt in Gang zu setzen.

Strategische Überlegungen müssen operationalisiert werden, um in praktisches Handeln einmünden zu können. Eine schwierige Aufgabe, wenn gleichzeitig zu vermeiden ist, systemische Denkprozesse durch das Angebot von „Blaupausen und Patentrezepten“ abzuschneiden. Insofern sind nachfolgende Überlegungen und Vorschläge in ihrer Unterstützungsfunktion für die eigentlichen Bewertungs- und Entscheidungsaufgaben zu sehen. Eine kontextspezifische Anpassung der Methoden und Instrumente ist immer erforderlich.

## Funktion von Wissensnetzwerken

**Wissensnetzwerke** sind informelle Personengruppen (häufig bereichs- und organisationsübergreifend), die aufgrund gemeinsamer Interessen über einen längeren Zeitraum hinweg miteinander kommunizieren, kooperieren, Wissen und Erfahrungen austauschen und dabei voneinander lernen. Die Mitwirkung ist freiwillig. Durch den offenen Wissensaustausch sind erhebliche Synergieeffekte zu erwarten. Man darf von ihnen aber keine unmittelbaren geschäftsrelevanten Ergebnisse erwarten oder gar fordern.

Die Partner der präventiven Arbeit sind in einem Wissensnetzwerk verbunden. Jeweilige Funktionen und

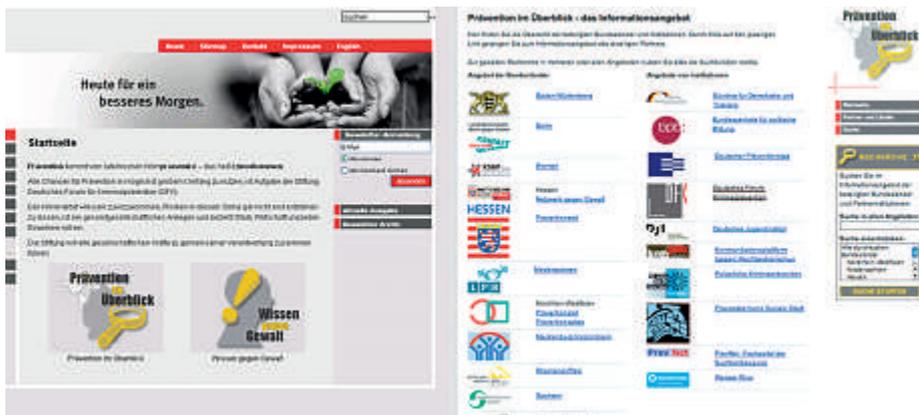
Grad der Kooperationsmöglichkeiten sind unterschiedlich. Systemisch ist von einem behutsamen Ansatz auszugehen, anderen Netzwerkern Wissen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmefall sind diejenigen Partner, die ausdrücklich Transparenz- und Transferfunktionen haben, wie etwa Landespräventionsgremien und DFK, und daher im Kerngeschäft einen Rahmen für Wissenstransfer und -austausch schaffen / aufbauen (sollten).

**Kommunikation und Kooperation als Elemente des Wissensaustausches** können gezielt gefördert werden und hängen von der generellen **Organisations-/Netzwerkkultur** ab (Aspekte etwa Vertrauen, Diskursethik, Fehlerumgang, Professionalität, Teamgeist, Verantwortung, Perspektivwechsel, Selbstreflexion, Teamreflexion, Spielregeln, Führung).

## Methoden des Wissensmanagements

1. Als Methode zur Herstellung von *Wissenstransparenz* eignen sich **Wissenslandkarten**, mit denen vorhandenes Wissen kartografiert und damit leichter zugänglich wird. Damit sie ihr Potential entfalten können, müssen Wissenslandkarten so gestaltet sein, dass sie den Bedürfnissen der Wissensnutzer nahe kommen und nicht etwa nur einer formalen Logik (Aktenzeichen ...) folgen. Sie müssen zudem kontinuierlich verwaltet, gepflegt und auf dem neuesten Stand gehalten werden. Netzwerkpartner müssen bereit sein, ihr Wissen offenzulegen und zur Verfügung zu stellen. Der Nutzen steht und fällt mit der Bereitschaft der Mitglieder bzw. Partner, die Landkarte(n) bei der Suche nach Wissensorten und -trägern auch anzuwenden. Da Wissenslandkarten die Wissensbasis in einer Organisation oder im Netzwerk besser zugänglich machen, erhöhen sie darüber hinaus die Wahrscheinlichkeit der Wissensnutzung und auch Wissensgenerierung.

Organisationsinterne Landkarten sind etwa Intranets oder gemeinsame Dokumentenablagen. Als Bestandteil der DFK-Website ist die Dokumentation „Wissen gegen Gewalt“ begonnen worden. Inhalte sind in unterschiedlichen Ablagebereichen, die jeweils sinnvoll gegliedert sind, abgelegt. Ein kontinuierlicher Ausbau und die notwendige Pflege sind an das Erfordernis ge-



eigneter personeller Ressourcen gekoppelt. Nach ähnlichem Prinzip funktioniert die „Toolbox“ des Beccaria-Projekts ([www.beccaria.de](http://www.beccaria.de)). Spezielle Software für „Kartografie-systeme“ ist handelsüblich erhältlich.

- Good-Practice-Sharing** umfasst als Methode die Aufbereitung, Weitergabe und den Austausch sowie die Weiterentwicklung von Referenzprojekten im Sinne optimaler Lösungen für bestimmte Problemstellungen. Für die Sammlung, Dokumentation und Recherche eignen sich Datenbanken. Good Practices kommen stets durch die Interaktion bestimmter Verfahrens- und Vorgehensweisen sowie spezifischen Situationen und Personen zustande. Eine einfache Übertragung von einem personellen und situativen Kontext zum anderen ist daher nicht ohne weiteres möglich. Der Erfolg des Good-Practice-Sharings hängt davon ab, wie gut es gelingt, entsprechende Personennetzwerke zu mobilisieren, zu koordinieren und aufrechtzuerhalten.

- Lessons Learned ist eine Methode zur Nutzung gemachter Erfahrungen.** Methodisch werden vergangene Tätigkeiten und Erfahrungen unter der Perspektive weniger erfolgreicher Resultate und Fehler dokumentiert, aufgearbeitet und daraus systematisch gelernt (Lernen aus Fehlern). Als Ergebnis bündeln Lessons Learned in klarer und knapper Form den Kern der kritischen Erfahrungen. Wie Good Practices können Lessons Learned in Datenbanken dokumentiert und zugänglich gemacht werden. Der direkte Wert besteht in der Möglichkeit, bekannte Fehler zukünftig zu vermeiden und gewonnenes Wissen und gemachte Erfahrungen wieder zu verwenden. Der indirekte Wert besteht darin, dass sich in der Organisation/im

Netzwerk eine Fehlerkultur und die Fähigkeit entwickeln kann, mit Fehlern konstruktiv umzugehen.

- Die **Szenariotechnik ist eine Methode zur Generierung zukunftsrelevanter Wissens.** Es können mögliche und/oder wahrscheinliche Modelle der Zukunft entwickelt sowie die Spanne potenzieller zukünftiger Entwicklungen dargestellt werden. Methodisch werden quantitative und qualitative Informationen mit Einschätzungen und Meinungen von Experten und Expertinnen verknüpft, sodass als Ergebnis detaillierte Beschreibungen möglicher Zukunftssituationen resultieren. Die Technik fördert Kreativität und vernetzte Denkprozesse. Die Teilnehmer eines Szenarioprozesses erweitern ihren Alltagshorizont und lernen, über Fachgrenzen hinweg zu denken. Schließlich berücksichtigen Szenarien stets verschiedene Perspektiven und Entwicklungsrichtungen eines Problemfeldes und tragen damit zu einer umfassenden Betrachtungsweise eines Problems sowie zur Entwicklung mehrdimensionaler Lösungsansätze bei.

### Instrumente des Wissensmanagements

Neben den klassischen Formaten, Informationen und explizites Wissen zu multiplizieren, wie etwa Newsletter, Fachzeitschrift, Website, Intranet, sind es vernetzte Datenablagen/-dokumentationen/-banken, die einen besonderen Mehrwert herstellen können. Nachdem der Ansatz, ein komplexes Informationsverarbeitungssystem für die Präventionsakteure anzubieten (**Präventionsinformationssystem PräVIS**) und eine Vielzahl von Akteuren daran aktiv zu beteiligen, nicht praktikabel war, haben sich die Landespräventionsgremien und DFK verständigt, ein flexibles Portal zu schaf-

fen, dass unterschiedliche Datensysteme einfach verknüpft und recherchierbar macht.

**„Prävention im Überblick (PrävÜ)“** verbindet die Methoden von Wissenslandkarte, Good-Practice-Sharing und Lessons Learned in flexibler Weise. Vergleichsweise einfach aufgebaute und nur mit geringem Datenbestand bestückte Dokumentationen können mit komplexen Datenbanken im Portal verbunden sein.

In weiteren Schritten werden DFK und einzelne Partner in bestimmten Bereichen Bewertungen vornehmen, um das Informationsangebot als explizites Wissen qualitativ einzugrenzen. Ziel ist dabei, eine nach transparenten Kriterien vorgenommene überschaubare Auswahl von qualitativ hochwertigen Handlungsmöglichkeiten anzubieten. Auswahlentscheidungen werden damit erleichtert, allerdings ohne den jeweils notwendigen Prozess der Überprüfung von spezifischen Kontextbedingungen zu ersetzen.

Ein erstes Instrument ist die „Grüne Liste Prävention“ (vgl. in diesem Heft S. 21).

### Fazit

**Ob Wissensmanagement erfolgreich ist, wird in erster Linie von der Motivation der Organisationsmitglieder/-arbeiter bzw. Netzwerkpartner abhängig sein.** Zur Förderung der Motivation eignen sich Vorgehensweisen, die speziell die Möglichkeit zum selbst bestimmten und interessierten Arbeiten und Lernen geben und dabei gleichzeitig dem grundlegenden Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit, Kompetenzerleben und Autonomieerleben entgegenkommen.

Der Denkanstoß **„Überlegenswertes zum Thema Management“** wird gerne empfohlen, der insbesondere Erkenntnisse zur Förderung von Motivation und anderer Voraussetzungen für gutes Wissensmanagement enthält ([http://www.kriminalpraevention.de/downloads/wgg/denk/Fuehrung\\_und\\_Management.pdf](http://www.kriminalpraevention.de/downloads/wgg/denk/Fuehrung_und_Management.pdf)).

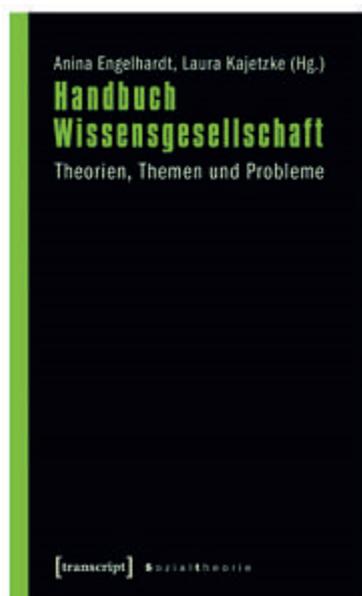
Um Bahnbrechendes in Angriff zu nehmen, benötigen Sie Ressourcen und Zeit, die Sie nur aufbringen können, wenn Sie auf nicht-bahnbrechende Aufgaben verzichten.

Die Basisinformationen im Text orientieren sich am Leitfaden „Wissensmanagement lernen“ von Gabi Reimann-Rothmeier, Heinz Mandel, Christine Erlach und Andrea Neubauer, in Weinheim und Basel 2001 erschienen (Beltz-Verlag).

Anina Engelhardt,  
Laura Kajetzke (Hg.)

Handbuch  
Wissensgesellschaft

Theorien, Themen und Probleme,  
Bielefeld 2010, 378 S., transcript Verlag,  
ISBN 978-3-8376-1324-7, € 25,80



„Leben wir in einer Wissensgesellschaft?“, ist die Ausgangsfrage des Handbuches, die in der Einleitung umgehend selbst hinterfragt wird. Einerseits scheint der Begriff eines der vielfältigen Deutungsmuster zur Charakterisierung postindustrieller Gesellschaften zu sein (ähnlich wie *Risikogesellschaft*, *Erlebnisgesellschaft*, *Multioptiongesellschaft*, *Mediengesellschaft*), andererseits war Wissen zu allen Zeiten und allerorts elementarer Bestandteil menschlichen Denkens und Verhaltens und somit kein besonderes Charakteristikum der heutigen Zeit. Abgesehen von der Schwierigkeit, einen allgemein gültigen Wissensbegriff zugrunde legen zu können, stellen sich präzisierende Fragen zum Wandel der Bedeutung von Wissen für menschliches Handeln und gesellschaftliche Prozesse sowie zum Stellenwert in Abgrenzung zu anderen diagnostischen Charakteristika.

Der Sammelband verspricht keine eindeutige Beantwortung der aufgeworfenen Fragen. Die Autoren liefern Beiträge zu verschiedenen gesellschaftlichen Aktionsfeldern wie Politik, Wirtschaft, Bildung, Religion, Kunst, Ökologie, Raum, Technik und testen jeweils die Analysefähigkeit der theoretischen Perspektive *Wissensge-*

*sellschaft*. Insgesamt 30 Beiträge sind in Einleitung, fünf Kapiteln und Resümee untergebracht. Beginnend mit den frühen (1) und zentralen (2) Theorien der *Wissensgesellschaft* wird Erklärungskraft und Wirkung der Diagnose in den gesellschaftlichen Teilbereichen (3) sowie in ihrer Verbindung zu gesellschaftlich relevanten Themen (4) analysiert. Der Blick richtet sich auch auf Inhalte, die kritische Standpunkte vertreten (5) bis hin zu der Frage, ob das Deutungsmuster *Wissensgesellschaft* eine folgenschwere Fehldiagnose sei?

Der Anspruch des Bandes ist, „die Facetten der Wissensgesellschaft aufs Genaueste zu durchleuchten, die mit ihr verbundenen Assoziationen, Begriffe und Konzepte ans Licht zu holen und bislang noch blinde Flecken sichtbar zu machen“ (S. 16). Das Kompendium löst den Anspruch in jeweils überschaubaren, informativen und verständlichen Beiträgen auf aktuellem Stand bestens ein.

Zu einzelnen Aspekten

Nur einen Aspekt ins Zentrum von Gesellschaftsbetrachtungen zu rücken und die jeweilige Perspektive verabsolutierend zuzuspitzen, wird dem tiefgreifenden Wandlungsprozess heutiger westlicher Gesellschaften nicht gerecht werden können. Dennoch gibt es vielfache Belege, dass Wissen mehr als früher alle Bereiche, Strukturen und Prozesse einer Gesellschaft allmählich durchdringt: Wissen als Motor und Produktivkraft. Die Wissensproduktion hat sich enorm beschleunigt, auch der Personenkreis mit wissenschaftlichem Abschluss ist in den letzten fünfzig Jahren erheblich angestiegen. Politische Akteure geraten in eine fortschreitende Abhängigkeit vom Expertenwissen und benötigen Sachverständigenkommissionen und professionelle Berater in doppelter Funktion: instrumentelles Wissen zur eigentlichen Problemlösung und Expertise zur Legitimation politischer Entscheidungen. Damit verbunden ist, dass gesellschaftlicher Kontext, wirtschaftliche Forderungen und politische Zielsetzungen das Wissenschaftsgeschehen immer stärker beeinflussen. Wissensproduktion folgt immer weniger dem Postulat unabhängiger Wissenschaftsfreiheit und wird in gewisser Weise zunehmend „politisiert“. *Renate Martensen* geht in ihrem Beitrag „von einer immer enger werdenden strukturellen Kopplung

zwischen Wissenschaft und Politik aus ...“ (S. 116) und verknüpft die Beobachtung mit der These vom *Wandel der Staatlichkeit*: Insgesamt wird sich die Handlungsfähigkeit von staatlicher Politik bei der Herbeiführung kollektiv verbindlicher Entscheidungen nur dann zukunftsfest erweisen, wenn das Wissen um Handlungsfolgen transparent einbezogen und die Willensbildung kooperativ bzw. partizipativ ausgestaltet wird. Zivilgesellschaftliche Akteure und nicht organisierte Bürger benötigen Kommunikationsformen und -foren, um in politischen Streitfragen einbezogen werden zu können. Damit verbreitert sich automatisch die wissensbasierte Erkenntnislage und auch eine Pluralisierung von Expertise ist möglich: Argumentative Auseinandersetzung, Abwägen, Beratschlagen und Verhandeln aller Aspekte unter Einbezug des gesamten vorliegenden Wissens sind Abläufe eines zukunftsfähigen Modells der Konfliktregulierung bei der politischen Entscheidungsfindung. *Martensen* erkennt eine „Neukonfiguration des Dreiecks Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit“ (S. 121).

Eine zentrale Rolle in diesem Dreieck spielen die (Massen-)Medien in unterschiedlicher Weise. Medien als Wissensvermittler und Wissensspeicher, die kompetent in Anspruch genommen werden können, um einen öffentlichen Diskurs zu befördern. „Wie nachhaltig Medien umgekehrt die empirische Wirklichkeit beeinflussen oder gar verändern, wird in kulturkritischen Debatten vehement diskutiert“, so *Hans-Dieter Kübler* in seinem Beitrag. In ihrem Resümee betonen *Anina Engelhardt* und *Laura Kajetzke* schließlich den Kontextualisierungsaspekt bei der Produktion von und im Umgang mit Wissen: die „Frage, wie Wissen situativ ‚passend gemacht‘ wird.“ (S. 367). Den Leserinnen und Lesern wird dazu die Lektüre der Überlegungen von *Michel Foucault* empfohlen, der „in einer Diskursperspektive die Ordnung von Wissen und Akteuren in ihren verflochtenen Praxen, Institutionalisierungen und Machtkonstellationen herausarbeitet“: *Michel Foucault, Die Ordnung der Dinge, 1971/Archäologie des Wissens, 1973.*

*In der nächsten Ausgabe von „forum kriminalprävention“ (4/2011) wird Verena Schreiber in ihrem Beitrag „Fraktale Sicherheiten – Eine Kritik der Kommunalen Kriminalprävention“ auf Michel Foucault zurückkommen, worauf ich sehr gespannt bin!* (W. K.)