



Wissen teilen

9 Tipps, wie Führungskräfte ihre Mitarbeiter dazu motivieren können

Die meisten Führungskräfte möchten ihre Teams dazu ermutigen, Wissen zu dokumentieren und innerhalb des Unternehmens zum Wohle der vorhandenen und zukünftigen Beteiligten zu teilen. Ob Mitarbeiter das tatsächlich tun, hängt von vielen Faktoren ab.

Manche Mitarbeiter haben regelrecht Angst, Informationen zu teilen. Woher das kommt? Ihre Vermutung ist in vielen Fällen die: Wenn ich den anderen mein Expertenwissen zur Verfügung stelle, bin ich nicht mehr so wichtig und werde womöglich zu einer austauschbaren Ressource.

Das hängt auch von der Persönlichkeit des Einzelnen ab und in welcher beruflichen Rolle sich das Teammitglied sieht. Oft befürchten sie, dass der eigene Marktwert sinkt.

Hier sind einige Möglichkeiten, Mitarbeiter trotzdem zum Wissensaustausch zu ermutigen.

1. Perspektive verändern

Tatsächlich ist es so, dass wir an Wert gewinnen, je großzügiger wir

mit unserem Wissen umgehen. Wenn niemand von der Expertise weiß, kann man auch nicht als Fachmann wahrgenommen werden.

Nur wer sein Wissen teilt, sorgt dafür, dass sein Wert sichtbar und greifbar wird. Dadurch zeigen wir, dass wir die Person sind, die andere in der Zusammenarbeit bereichern kann. Und das spricht sich im Unternehmen herum. Der Wert steigt.

2. Die 5-Prozent-Regel

Ist der Widerstand sehr hoch, fangen Sie lieber klein an. Die Mitarbeiter tun sich leichter, wenn sie mit einem geringen Teil ihres Wissens beginnen können.

Veröffentlichen Sie erst einmal fünf Prozent davon auf der Wissens-

plattform, entsteht daraus oft eine Kettenreaktion: Der Mitarbeiter erlebt, wie viele Kollegen auf seine Informationen zugreifen und erhält positives Feedback. Es werden sich andere Experten an ihn wenden, sein Netzwerk vergrößert sich, er wird zu wichtigeren Projekten hinzugezogen. Er stellt fest, wie sein Wert und seine Attraktivität für das Unternehmen zunehmen.

3. Der Zeitspareffekt

Durch das Teilen seines Wissens auf einer Wissensplattform gewinnt der Experte wertvolle Zeit.

Die Zahl der Standardanfragen von Kollegen wird zurückgehen oder sind durch den Hinweis auf die Wissensplattform schneller zu beantworten. Die gewonnene Zeit kann genutzt

werden, um sich stärker für den Kunden und den Patienten zu engagieren.

4. Vorbild-Charakter

Bei Führungskräften werden Handlungen und Haltung intensiver beobachtet und nachgeahmt. Je offener Sie in Bezug auf die Weitergabe Ihres Wissens sind, umso besser.

Hilfreich ist darüber hinaus eine aktive positive Bestärkung der Mitarbeiter darin, Informationen auszutauschen, die für die Gesundheitseinrichtung von Nutzen sind.

5. Was Mitarbeiter motiviert

Wir alle haben mehr oder weniger bevorzugte Tätigkeitsbereiche. Das bedeutet, dass es bestimmte Aufgabengebiete gibt, in denen wir uns besonders motiviert fühlen. Sind diese identifiziert und gibt es Wege, dass Mitarbeiter dort mehr Energie einsetzen können, werden diese qualitativ hochwertigere Arbeit leisten. Außerdem fühlen sie sich wohler dabei, ihr Wissen weiterzugeben.

Von Vorteil ist es, wenn das Team aktiv erfährt, wie sie dadurch das Unternehmen erfolgreicher machen.

6. Kollaboration statt Konkurrenz

Bauen Sie in Ihrer Gesundheitseinrichtung das Konkurrenzdenken unbedingt ab. Setzen Sie also lieber auf Teamziele statt auf individuelle Zielvereinbarungen und Leistungsboni.

Die Zurückhaltung Wissen zu teilen ist bei Mitarbeitern dann besonders groß, wenn sie völlig autonom arbeiten können. Binden Sie als Führungskraft am besten diese Personen also in kollaborative Aufgaben ein. So wird es ganz normal, Wissen zu teilen.

»»» Praxisbeispiel: Mitgliedergewinnung

Sporttherapeut K. Kauf ist sehr kommunikativ, ideenreich und kreativ. Es verwundert nicht, dass er eine hohe Abschlussquote nach einem Probetraining aufweisen kann. Er teilt gern seinen Erfolg mit seinen Kollegen, wenn er wieder einmal einen neuen Weg gefunden hat, eine Mitgliedschaft abzuschließen. Doch manchmal vergisst er es in der Hektik des Alltags. Hier wäre es sehr hilfreich, wenn es zum Beispiel eine zentrale Möglichkeit gäbe, dass K. Kauf seine Vorgehensweise dokumentiert. So könnten sich seine Kollegen darauf beziehen, sich Anregungen holen und Wege finden, ihre eigenen Ansätze zu verbessern.



7. Das größere Bild zeigen

Es hat sich bewährt, wenn Sie als Führungskraft Ihrem Team erklären, warum etwas getan werden muss.

Was zählt, ist Transparenz. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter über den Fortschritt aller Projekte, an denen sie beteiligt sind, auf dem Laufenden gehalten werden und immer auf dem aktuellen Stand sind.

Wenn Menschen verstehen, wie ihre Arbeit zu einem größeren Projekt beiträgt, fühlen sie sich mehr geschätzt und sind eher bereit, ihre Ideen und ihr Wissen zu teilen.

8. Den Wissensaustausch identifizieren und lenken

Menschen teilen ihr Wissen auf vielfältige Weise – durch E-Mails, Gespräche auf dem Flur, Messaging-Anwendungen und Meetings.

Sind die Personen im Unternehmen und in den Teams identifiziert, die sich für die Dokumentation dieses Wissens begeistern, bitten Sie diese, Vorschläge zu machen, wie und wo Inhalte weitergegeben werden sollten.

9. Es leicht(er) machen

Mitarbeiter lassen sich umso leichter zum Wissensaustausch ermutigen, je besser potenzielle Hindernisse beseitigt werden.

Mit einer fest etablierten Plattform für den Wissensaustausch haben alle in der Gesundheitseinrichtung einen zentralen Knotenpunkt, von dem aus nützliche Inhalte hochzuladen sind.

Nicht jeder ist gut darin, Informationen für andere zu schreiben oder anderweitig zu verpacken. Manchmal weiß einer etwas, das so wichtig ist, dass es sich lohnt, ihm jemanden zur Seite zu stellen, der dabei hilft, es zu erschließen. Es gibt viele Möglichkeiten, dies zu tun: ein Interview, das Zusammenfassen vorhandener E-Mails und Dokumente oder sogar das Filmen einer Demonstration.

Wissen teilen begeistert

Unternehmen und Führungskräfte, die beginnen, den Wissensaustausch aktiv zu fördern, stellen schnell fest, dass viele Teammitglieder bereit sind zu helfen.

Die Mitarbeiter wissen bereits, wie wertvoll es ist, von den Erfahrungen und dem Fachwissen anderer zu lernen. Sobald sie die positiven Ergebnisse der Weitergabe ihres eigenen Wissens sehen, werden sie zu begeisterten Teilnehmern in ihrer Wissensaustauschgemeinschaft.

Autorin

Ulrike Stahl ist Rednerin und Expertin für Zusammenarbeit und das neue WIR im Business. Wie entwickeln wir eine WIR-Kultur für uns selbst, in unseren Unternehmen und Verbänden? Zudem schrieb sie das Buch „So geht WIRTSCHAFT! Kooperativ. Kollaborativ. Kokreativ.“ – laut Handelsblatt eines der besten Wirtschaftsbücher. www.ulrike-stahl.com

